

ETATS GENERAUX DU VOLONTARIAT



2011, année européenne des activités de Volontariat pour la promotion de la citoyenneté active

2012, année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle



Comité Central du Personnel
Commission européenne - Bruxelles

Sommaire

Introduction	3
Discours d'ouverture	6
Enquête, les résultats	8
Point de vue du CASS	21
Promotion du volontariat	22
Donner une voix au volontariat en Europe	24
Les actifs	26
Discours de Maroš Šefčovič,	28
Solidarité envers les victimes de Fukushima	29
Remise d'un chèque de 22.000€	
Points de vue :	
DG « Ressources humaines »	30
DG « Communication »	34
Quelques heures passées auprès	
des plus démunis	36
Le volontariat d'entreprise	
Le bénévolat humanitaire	
au sein des Institutions de l'Union européenne	42
Autre organisation	48
Conclusions de l'atelier des actifs	50
Les jeunes et le volontariat	52
L'implication des jeunes dans le volontariat	54
Des élèves peuvent également devenir ambassadeurs d'actions humanitaires	56
La parole au public	57
Programme jeunes ambassadeurs d'Unicef	58
Conclusions de l'atelier jeunes	62
Les pensionnés	64
Le bénévolat/volontariat vu par les anciens	
AIACE	66
SFPE/SEPS	68
La Maison des anciens	70
Conclusions de l'Atelier des post-actifs	72
2012 année européenne du vieillissement actif et de la solidarité	
Intergénérationnelle	74
Conclusions de l'atelier intergénérationnel	76
Conclusions générales	78
Proposition d'un plan d'action	82

Groupe de travail en charge de l'organisation de la journée:

Cristiano Sebastiani, Dhikra Chaouch, Raffaele Napolitano, Brigitte Pretzenbacher - Comité central du personnel

Conception, mise en page de la brochure: Dhikra Chaouch - Comité central du personnel

Assistance administrative: Véronique de Cock - Secrétariat du Comité central du personnel

Introduction

2011, année européenne du volontariat a marqué les esprits de la grande famille du volontariat par la reconnaissance de son engagement. La solidarité, l'un des piliers de l'Union européenne a brillé tout au long de cette année européenne et a ainsi répondu au message originel des pères fondateurs de l'Europe. Cette année a également permis aux non-initiés de découvrir la richesse humaine, la générosité et le don de soi qui découlent naturellement de ce type d'activités.

Les actions réalisées par des volontaires de tout âge concrétisent les valeurs fondamentales de justice, de solidarité, d'inclusion et de citoyenneté sur lesquelles se fonde l'Union européenne. Elles sont essentielles au développement de la démocratie et contribuent à la valorisation des ressources humaines et à la cohésion sociale. Le volontariat est ainsi l'expression active d'une participation civique qui vient consolider les valeurs européennes communes.

Le volontariat désigne toute forme d'activité, qu'elles soient formelles ou informelles. Les volontaires agissent de leur plein gré, selon leur propre choix et motivation et sans objectif de gain financier. Le volontariat est un voyage de solidarité et une manière pour les citoyens et les associations de déterminer des besoins et des enjeux humains, sociaux et environnementaux et de répondre à ces derniers. Il est souvent pratiqué en aide à une organisation à but non lucratif ou à une initiative issue d'une communauté.

Le volontariat offre en outre à ceux qui le pratiquent des possibilités non négligeables d'acquérir des connaissances et compétences, voire améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, atout d'une importance particulière en cette période de crise économique. Il contribue ainsi à la stratégie « Europe 2020 ».

Le volontariat occupe une grande place dans des secteurs aussi divers que le sport, l'aide sociale, le bien-être et la santé; viennent ensuite, la justice, la culture, l'éducation, la jeunesse, l'environnement et l'action pour le climat, la protection de consommateurs, l'aide humanitaire, la politique de développement et l'égalité des chances.

Aujourd'hui, on estime à 100 millions d'Européens engagés dans des activités de volontariat.

Le volontariat renferme un potentiel immense pour le développement socio-économique de l'Europe. Cette année européenne avait pour but d'aider les Etats membres, de même que les communautés régionales et locales, la société civile, à atteindre les objectifs suivants:

- 1 Travailler à l'instauration de conditions propices au volontariat dans l'Union européenne;
- 2 Donner aux organisations vouées au volontariat les moyens d'agir et améliorer la qualité de ce dernier;
- 3 Récompenser et reconnaître les activités de volontariat;
- 4 Sensibiliser l'opinion publique à la valeur et à l'utilité du volontariat.

Cependant, certains obstacles ont été identifiés tels que:

- L'absence d'un cadre juridique clair,
- L'absence de stratégies nationales de valorisation des activités de volontariat,
- Les contraintes financières,
- L'inadéquation entre l'offre et la demande,
- Le manque de reconnaissance,
- Les obstacles fiscaux,
- Le manque de données.

Le volontariat contribue directement à atteindre les objectifs essentiels des politiques de l'UE comme l'inclusion sociale, l'emploi, l'éducation, le développement des compétences et la citoyenneté.

L'initiative du Comité central du personnel (CCP)

Particulièrement concerné par cette démarche, le Comité central du personnel s'est inscrit dans cette dynamique européenne en organisant les États généraux du volontariat.

Cette initiative avait pour but de favoriser et valoriser l'engagement du personnel de la Commission européenne -actifs et pensionnés- ainsi que des jeunes des Ecoles européennes.

Pour ce faire, il était important de se poser différentes questions:

Le personnel de la Commission européenne est-il engagé dans des activités de volontariat? Dans quels domaines?

Comment l'expertise et l'expérience des pensionnés peuvent-elles être bénéfiques à l'Institution, aux actifs et aux associations?

Comment nos jeunes des Ecoles européennes peuvent-ils s'engager?

Comment le Comité central du personnel peut-il faciliter leur engagement?

Les publics cibles

Dans un premier temps, le Comité central du personnel a élaboré quelques pistes de réflexions pour les trois catégories de public visé: les actifs, les pensionnés et les jeunes des Ecoles européennes.

Ces propositions ont servi de base de discussion tout au long de la journée.

Les sujets de discussion

Ces propositions ont servi de base de discussion tout au long de ces États généraux. Ont ainsi été identifiés les points suivants:

Les actifs:

- Gestion du temps: congé spécial, aménagement du temps de travail
- Mise à disposition de locaux
- Mise en place de formation: session d'information, formations spécialisées
- Validation de l'expérience de volontariat
- Mise en place d'un service de contact
- Away-day du volontariat dans le cadre des journées de formation organisées par les DG

Les pensionnés:

- Tutorat d'héritage: transmission du savoir faire du pensionné,
- Tutorat d'expertise
- Mise à disposition de leur expérience à l'extérieur de l'Institution

Les jeunes:

- Foyers socio éducatifs,
- Volontariat inclus dans le programme éducatif,
- Ambassadeurs
- Activités volontaires intergénérationnelles.

L'enquête auprès du Personnel

Dans un second temps, le Comité central du personnel a sondé les collègues actifs et pensionnés concernant leur engagement et leur soutien dans les activités de volontariat .

Les résultats

Les résultats de l'enquête ainsi que les conclusions des ateliers de discussion ont permis d'avoir une image plus précise des obstacles, des demandes et des manques rencontrés au quotidien par ceux qui souhaitent s'investir ou qui sont déjà investis dans des activités de volontariat.

Bien qu'un débat se soit engagé sur les principes qui président au volontariat et au bénévolat, un consensus s'est dégagé sur la définition suivante: le volontariat désigne toute forme d'activités, qu'elles soient formelles ou informelles. Les volontaires agissent de leur plein gré, selon leur propre choix et motivation et sans objectif de gain financier. Le volontariat est un voyage de solidarité et une manière pour les citoyens et les associations de déterminer des besoins et des enjeux humains, sociaux et environnementaux et de répondre à ces derniers. Il est souvent pratiqué en aide à une organisation à but non lucratif ou à une initiative issue d'une communauté.

Le Comité central du personnel a ainsi rendu hommage à tous les collègues de la Commission et des Institutions européennes qui donnent une partie de leur temps aux plus démunis. Il a également soutenu le personnel qui

s'engage volontairement au bien-être de l'autre dans la discrétion.

En l'espace de quelques minutes, l'anonymat d'une salle de conférence s'est rempli de chaleur humaine. Ils étaient actifs, jeunes et pensionnés, internes et externes. Ils ont répondu à l'appel lancé par le Comité central du personnel en collaboration avec les associations humanitaires du personnel des Institutions, des associations de pensionnés et de l'Administration.

C'est dire si l'Humanité était belle et bien présente tout au long de cette journée!

Maroš Šefčovič, Vice-Président de la Commission européenne en charge des Relations interinstitutionnelles et de l'Administration, par sa présence a soutenu cette action.

Le CCP a souhaité retranscrire fidèlement chaque étape de la journée en reprenant les discours des intervenants, les résultats de l'enquête, les questions posées par le public, les conclusions des ateliers de discussions ainsi que les témoignages anonymes déposés sur les pages blanches d'un cahier.

Cette fusion d'idées et de réflexions a permis de dresser des conclusions qui seront présentées à Maroš Šefčovič, Vice Président en charge des relations interinstitutionnelles et de l'Administration afin de promouvoir et faciliter l'engagement des volontaires au sein de la Commission européenne.





Cristiano Sebastiani,
Président du Comité Central du Personnel

Discours d'ouverture

Je tiens tout d'abord à adresser des remerciements inhabituels à tous les acteurs de cette journée. Jamais, nous n'avons pu observer, comme cette fois-ci, une synergie d'actions entre toutes les personnes investies dans ce dossier tant au niveau du Comité Central du Personnel, que des associations de pensionnés, des associations humanitaires et des services de l'Administration ainsi que celle du CASS.

Nous n'avons rencontré aucune difficulté, ni le moindre souci sur la nécessité d'organiser cette conférence ou sur la nécessité de mettre un peu d'ordre dans les activités diverses et variées de nos collègues en matière de volontariat. Nous avons organisé cette journée tant pour les collègues qui s'investissent que pour ceux qui bénéficient de nos actions.

En guise d'introduction, je souhaiterais faire un état des lieux de toutes les actions volontaires effectuées par nos collègues, actifs et retraités, ainsi que leur mode d'organisation dans des actes de bénévolat.

Je prendrais, comme exemple, l'organisation de cette journée qui a été faite en étroite collaboration entre le Comité du personnel et les associations présentes dans l'Institution.

Je voudrais les citer :



Europe Tiers Monde : le Comité du personnel a organisé plusieurs actions d'aide d'urgence avec cette association en Birmanie, Haïti, Pakistan et Japon. A chaque fois, nous avons pu récolter plusieurs dizaines de milliers d'euros de la part des collègues de bonne volonté. **Nous avons fait de l'engagement, de la transparence de l'utilisation de ces fonds, un principe et un point d'honneur de la base de fonctionnement d'Europe Tiers Monde.** Ce qui est essentiel pour les collègues est de savoir qui reçoit l'argent pour quel projet et ce, jusqu'au dernier centime.



Schuman Trophy : en organisant des matchs de foot, Schuman Trophy est devenue une source de richesse dans l'action du bénévolat. **Depuis l'organisation de ces matchs entre les différentes équipes de la Commission, 600 000 € ont été récoltés.**

Ce qui nous démontre jusqu'à quel niveau l'ampleur de l'engagement s'est hissée.



Give Eur-hope : est une association de fonctionnaires créé il y a quelques mois. Je vous invite à l'intégrer. Cette association est engagée dans des actions en faveur de citoyens de l'Union européenne.

La pauvreté ne se trouve pas seulement dans le tiers monde, le quart monde mais également dans les Etats membres. Cet engagement s'est traduit par :

- Actions de Noël,
- Actions Afiliatys à des fins de bénévolat,
- Comité des stagiaires : qui représente la population la moins bien payée dans les Institutions et qui s'engagent dans des activités de bénévolat absolument remarquables.

- Cancer support qui nous invite ce soir à un concert pour recueillir de fonds en faveur de la recherche sur une forme particulière de cancer.
- AST Network,
- Association des Femmes d'Europe, sans doute en ai-je oublié...

*La richesse de ces collègues et de leur engagement,
ce n'est pas à moi de le souligner tellement elle est importante!*

Tous ces collègues, toutes ces actions ne trouvent souvent pas les synergies nécessaires et risquent même de faire double emploi.

A chaque fois que nous (CCP) détectons un besoin, notre démarche est d'organiser des états généraux. C'est ce que nous avons fait pour les Ecoles européennes ou la politique sociale.

Notre but est de réunir les différents acteurs concernés pour essayer de mettre ensemble les idées qui doivent venir de personnes actives dans le domaine.

Par la suite, nous établissons une analyse détaillée, structurée (conclusion des ateliers) en intégrant la vision qui vient de l'extérieur avec l'aide de nos invités orateurs afin de donner à notre dimension de volontariat un point de vue extérieur.

Les conclusions de ces états généraux seront reprises dans des actes à mettre en œuvre en tant que plan d'action du CASS (Comité Paritaire des Actions Sociales).

Nous pourrons ainsi en ressortir des idées qui permettront de créer un ou plusieurs projets en établissant des mesures concrètes d'exécution.

Dans le cadre de la politique sociale, un budget était nécessaire afin de mettre en place certaines actions. Dans le cadre du volontariat, il n'y a pas de démarches à faire au niveau budgétaire, mais plutôt mettre en place un cadre, une structure permettant à chacun de s'investir dans des tâches avec toutes les facilités que cela implique.

Les derniers états généraux nous ont permis de connaître les différentes réactions de nos collègues qui n'étaient pas prévenus à temps ou qui souhaitaient également donner leur vision sur le sujet.

C'est pourquoi, nous avons souhaité aller plus loin dans l'implication du personnel en lançant un sondage afin de connaître leur vision du volontariat, leurs besoins ainsi que les priorités dans ce domaine.

Je vous invite donc à suivre l'analyse des résultats de cette enquête...



La pauvreté ne se trouve pas seulement dans le tiers monde, le quart monde mais également dans les Etats membres.

C. Sebastiani

Enquête, les résultats

Le Comité central du personnel a souhaité donner la parole aux collègues actifs et pensionnés afin de recueillir leur témoignage ainsi que leur besoin pour s'adonner à des activités de volontariat.

Le 09 novembre 2011, le Comité central du personnel a lancé une enquête via IPM à tout le personnel de la Commission.

Nous avons reçu 1427 réponses.

En parallèle, la même enquête a été envoyée par courrier aux collègues pensionnés. Nous avons reçu 116 réponses.

Toutes les réponses ont été traitées avec le plus grand intérêt. Nous avons souhaité vous faire partager tous les résultats de cette enquête dans une totale transparence.

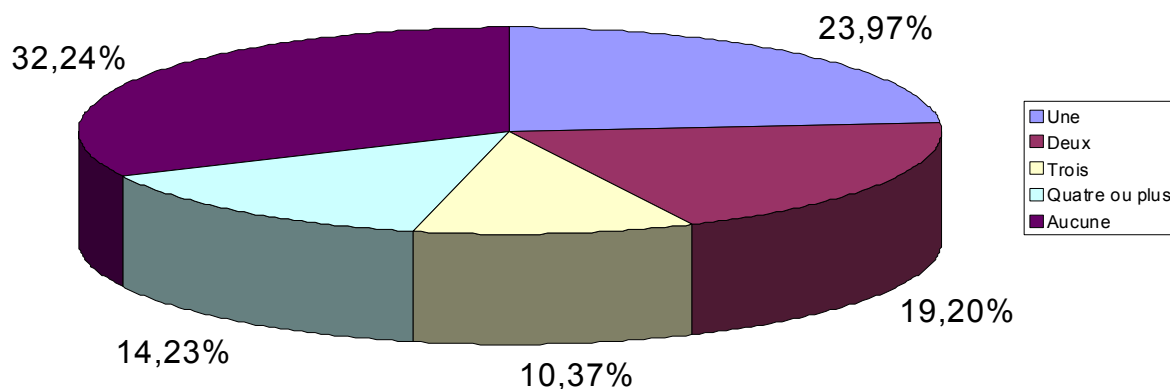
Le CCP tient à remercier tous les collègues qui ont pris le temps de répondre à l'enquête et, ainsi, donner une légitimité à cette action.



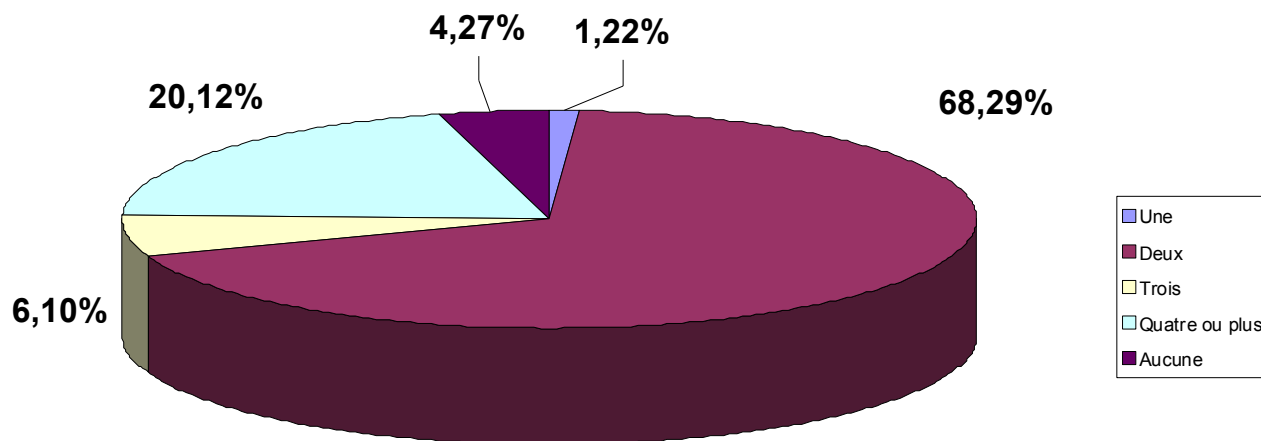
Sur 1427 réponses reçues par voie électronique, 1400 relèvent des actifs, 12 des pensionnés et 15 d'autres acteurs. Une majorité de femmes a répondu (978 femmes et 449 hommes) . Parmi les 116 réponses des pensionnés reçues par courrier, les réponses sont équilibrées (58 pour chaque genre).

Je soutiens financièrement une ou plusieurs associations

Actifs



Pensionnés

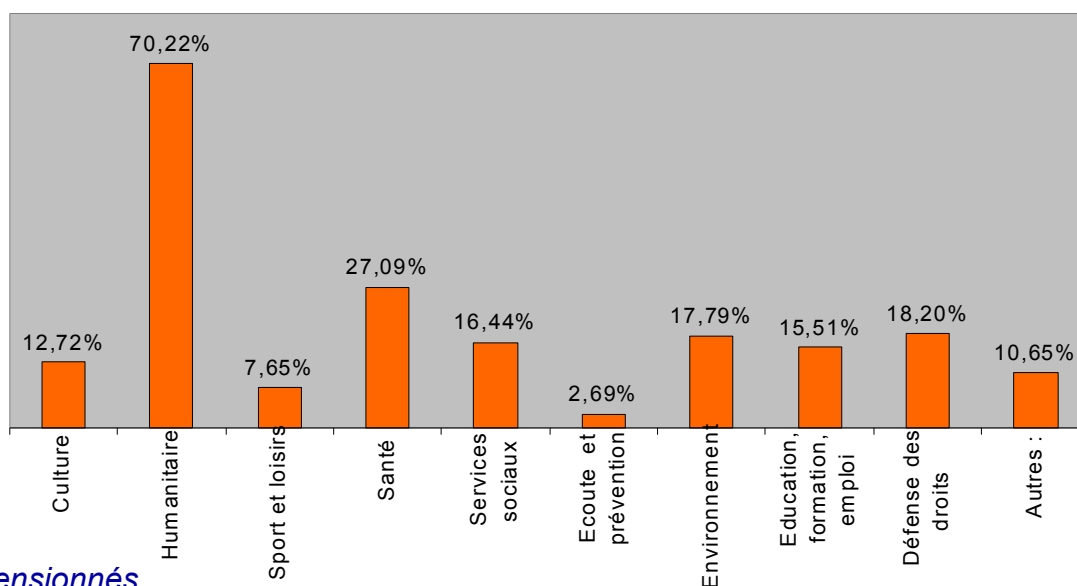


Les réponses sont assez diversifiées. 68.29% des pensionnés soutiennent financièrement deux associations et 20.12% en soutiennent quatre ou plus.

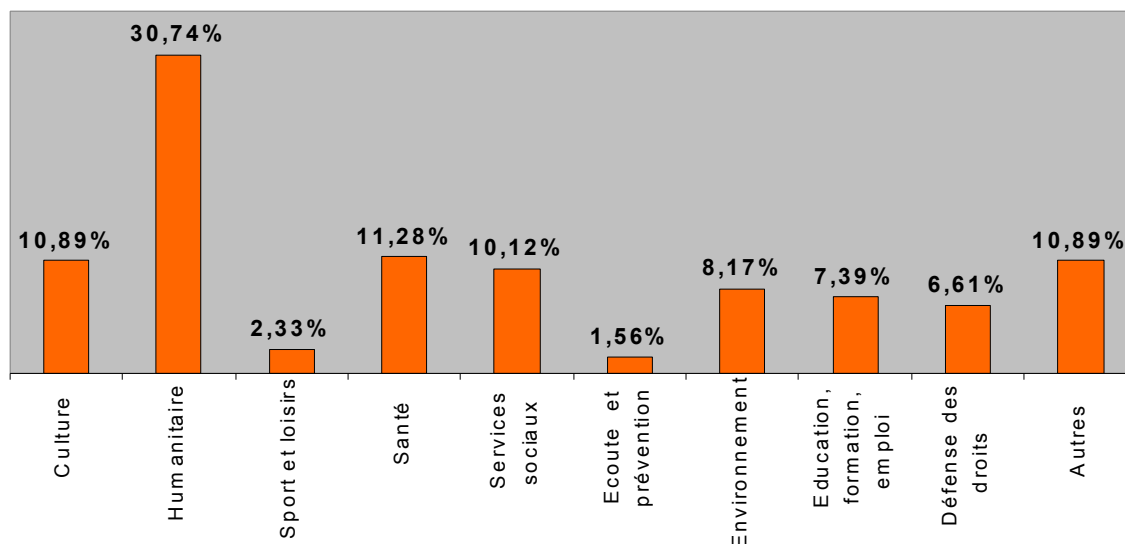
La majorité des actifs 32.24% ne soutient financièrement aucune association. 23.97% en soutiennent une et le reste des actifs est partagé.

Dans quel(s) domaine (s), je soutiens une activité bénévole?

Actifs



Pensionnés



Autant les actifs (70%) que les pensionnés (30%) soutiennent financièrement les associations dans le domaine humanitaire, vient ensuite la santé. Les actifs sont plus sensibles aux questions d'environnement, éducation..., défense des droits et services sociaux, alors que les pensionnés sont plus sensibles à la culture, aux services sociaux, autres (organisations religieuses).

Parmi le personnel actif:

48.77% des collègues ont exercé ou exercent une activité sans contrepartie financière durant quelques heures

46.84% exercent actuellement une activité bénévole,

18.68% ont exercé une activité bénévole durant les 12 derniers mois,

34.48% ont exercé une activité bénévole plus anciennement.

51.23% n'exercent pas du tout d'activité bénévole.

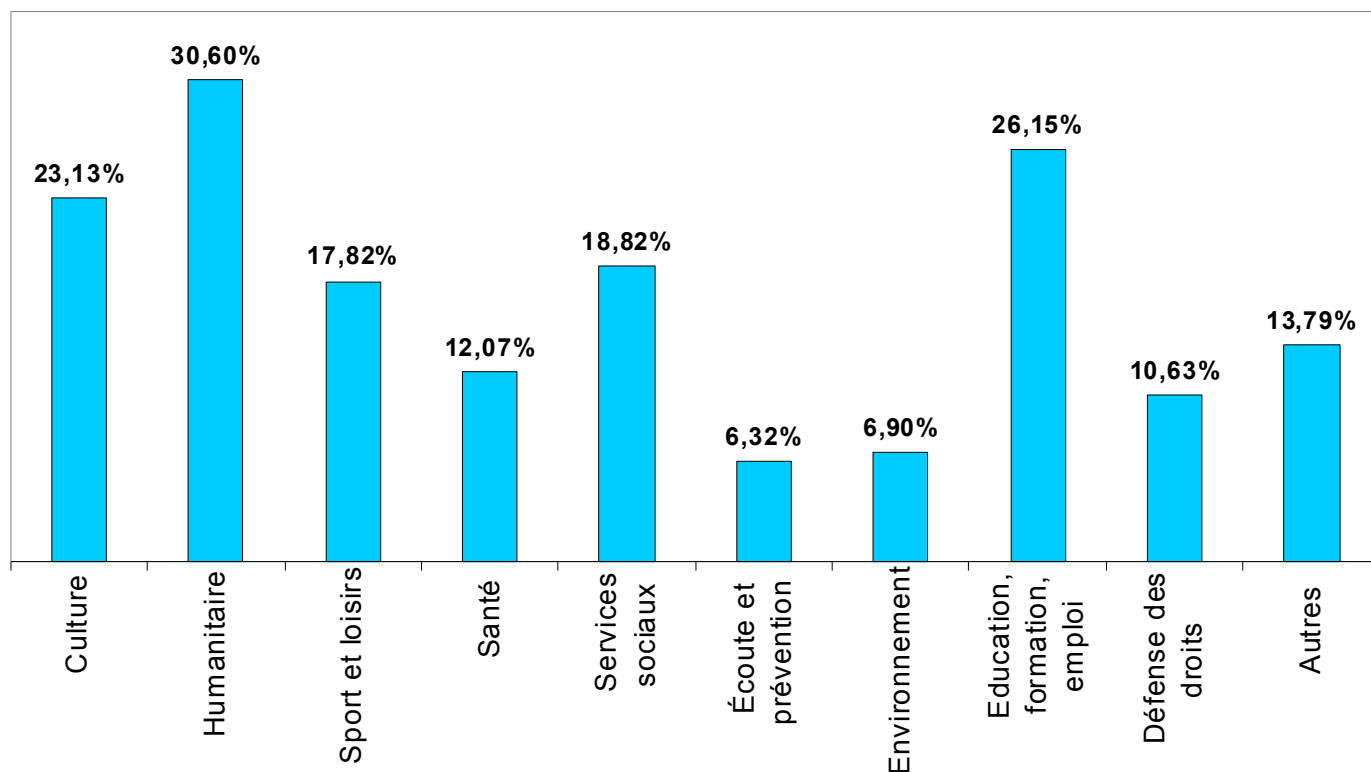
Parmi les pensionnés:

69.29% exercent une activité bénévole,

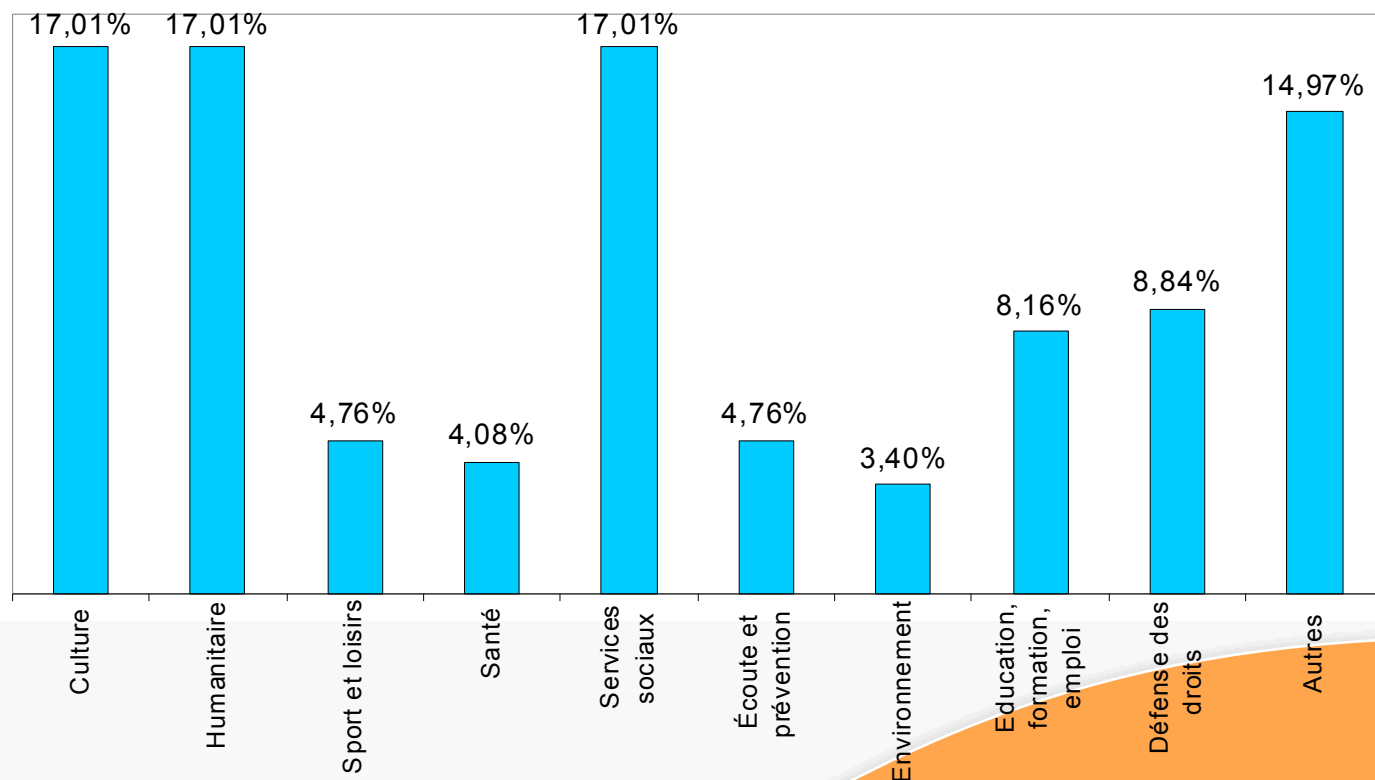
30.70% n'en exercent pas du tout

Dans quel(s) domaine(s), j'exerce une activité bénévole?

Actifs



Pensionnés

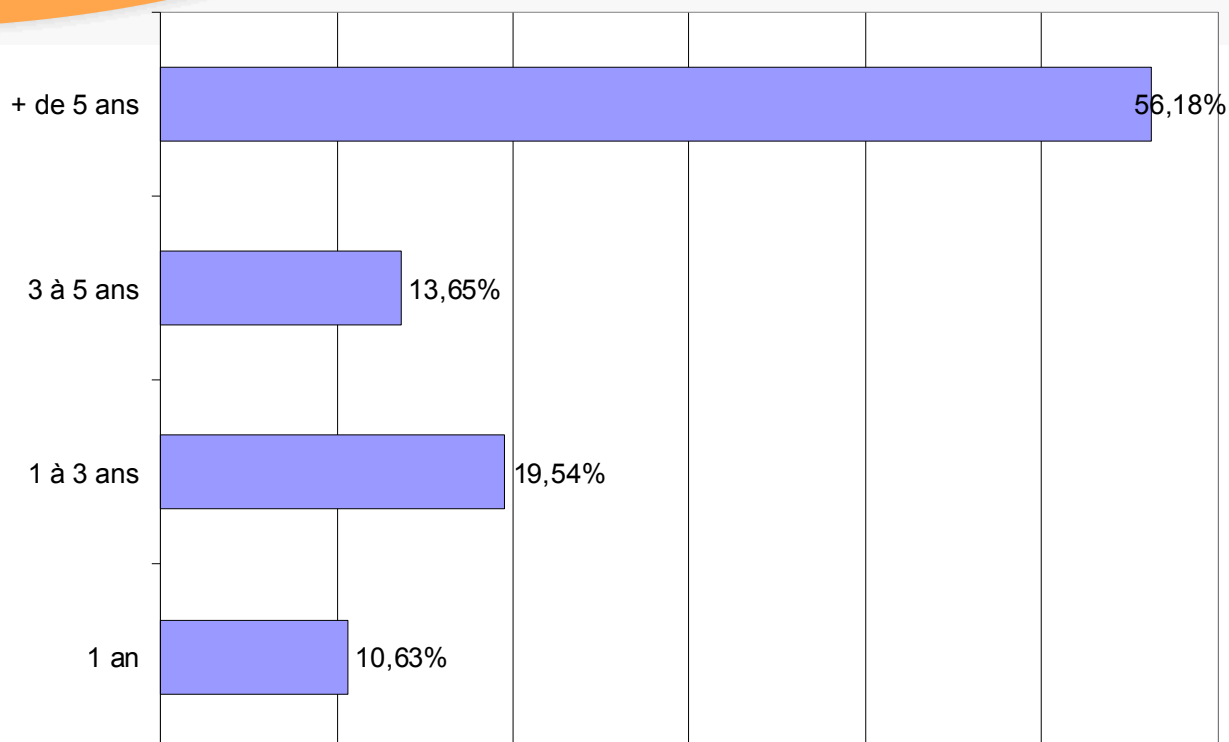


L'humanitaire est le domaine qui est choisi conjointement par les actifs et les pensionnés pour s'engager dans des activités de volontariat. Les actifs s'investissent dans l'éducation... ainsi que la culture. Alors que les pensionnés s'investissent dans la culture, les services sociaux et autres (activités religieuses, traduction).

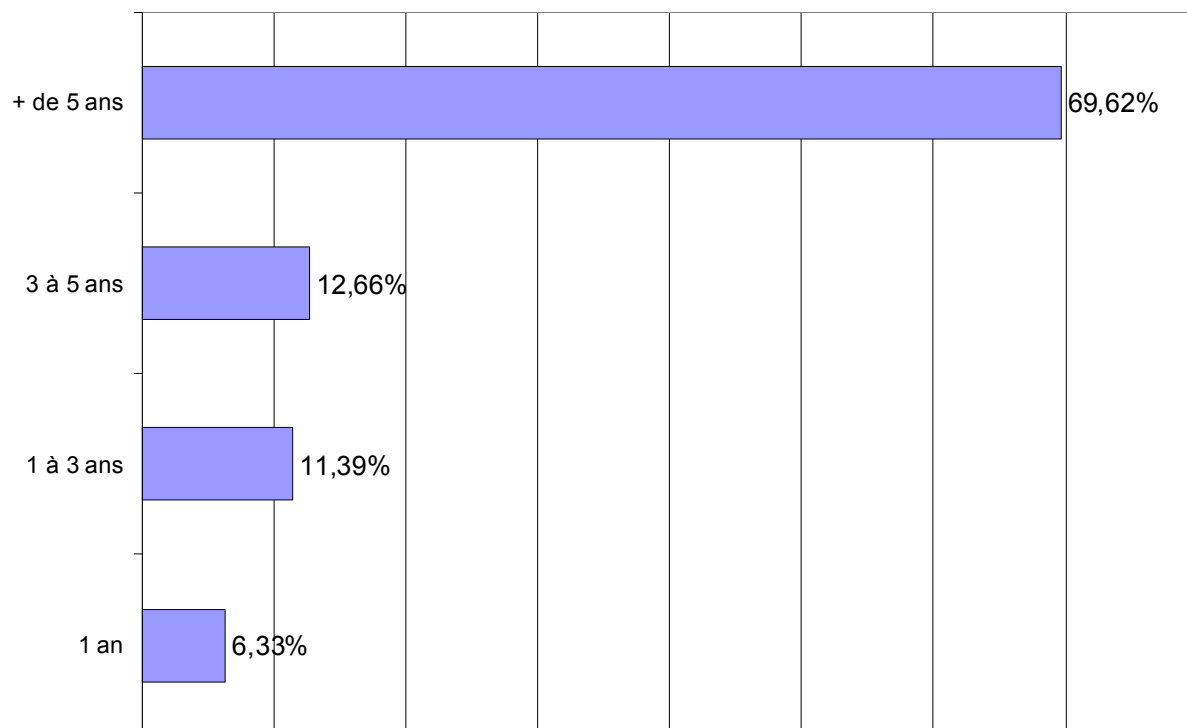
Les actifs (90.37%) comme les pensionnés (86.59%) s'engagent dans des associations externes aux Institutions. 16.24% des actifs ainsi que 13.41% des pensionnés s'engagent également dans des associations internes aux Institutions.

Je suis bénévole depuis...

Actifs



Pensionnés

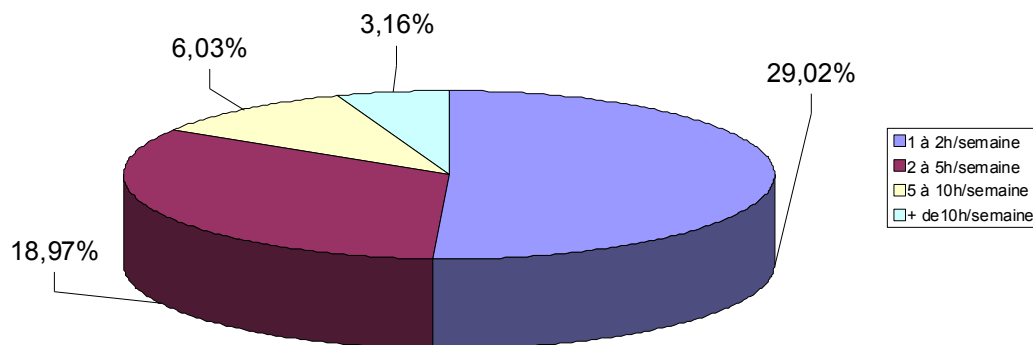


Les actifs (56.18%) ainsi que les pensionnés (69.62%) exercent une activité bénévole depuis plus de 5 ans.

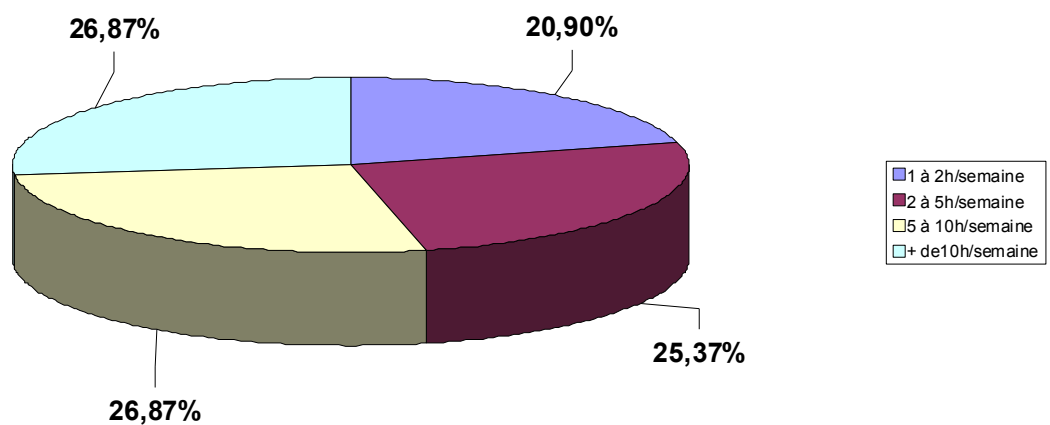
Le volontariat des actifs est partagé entre un engagement régulier (55.03%) et un engagement ponctuel (44.97%). Par contre, le volontariat des pensionnés est un engagement nettement régulier (84.81%) et ceci se comprend, vu le temps libre.

Si mon engagement est régulier, je consacre pour l'activité bénévole

Actifs



Pensionnés

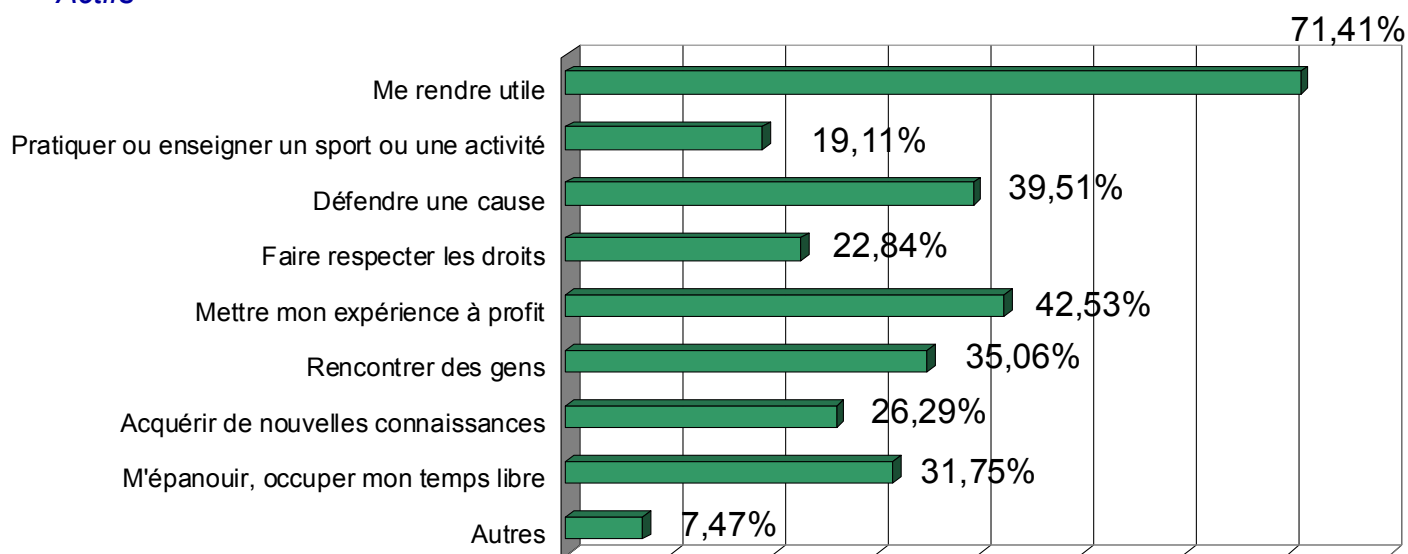


29.02% des actifs consacrent 1 à 2h/semaine et 18.97% de 2 à 5h/semaine. Ceci se comprend vu leur activité professionnelle et familiale.

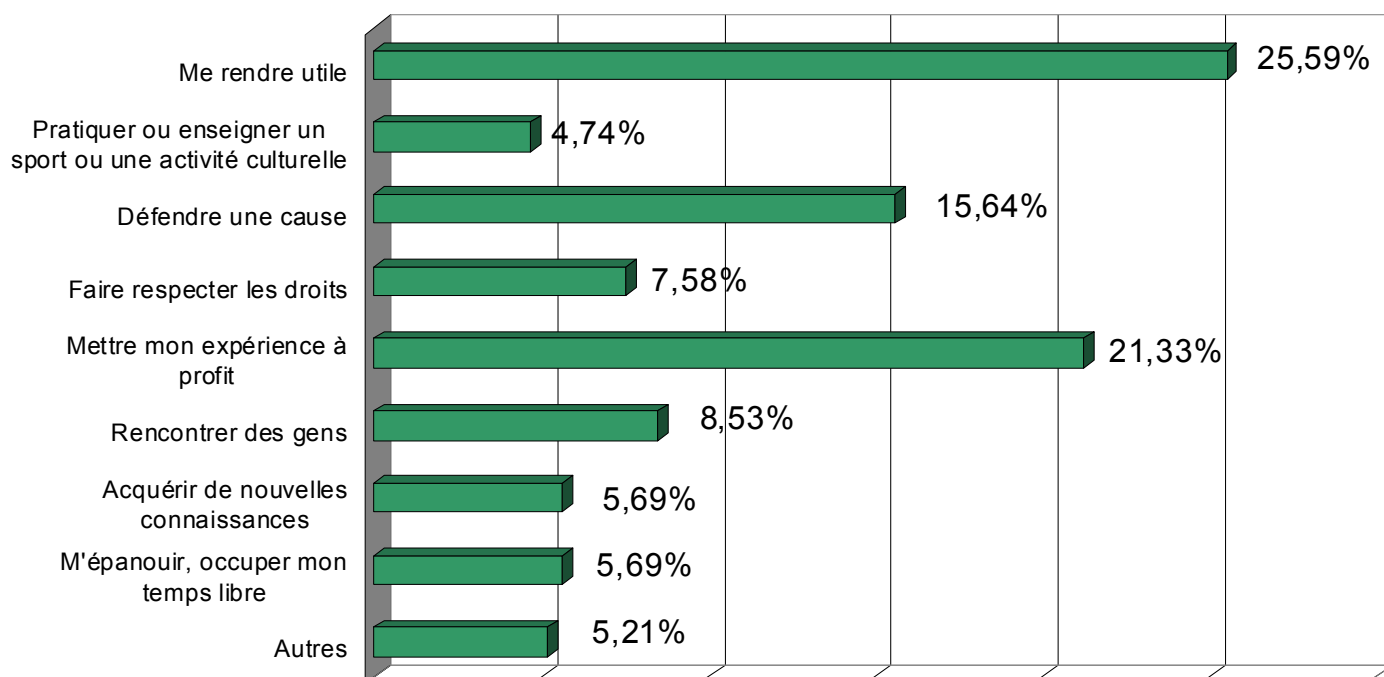
L'engagement des pensionnés est bien équilibré en fonction du temps consacré.

Je suis bénévole pour

Actifs



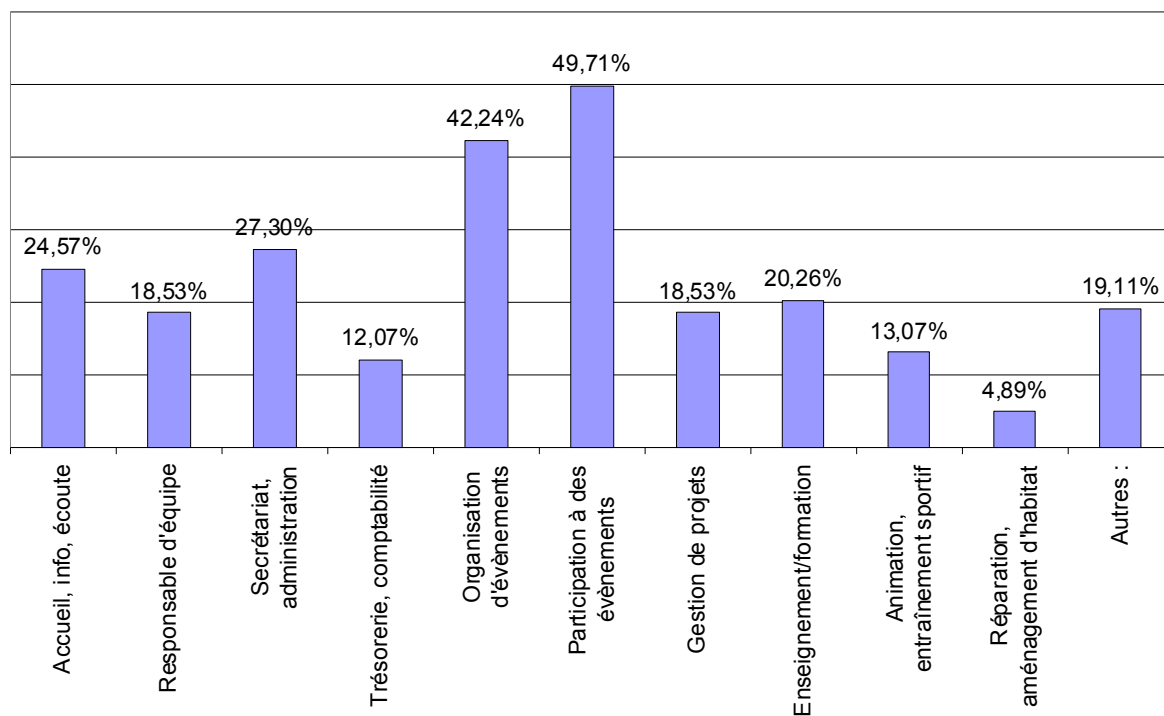
Pensionnés



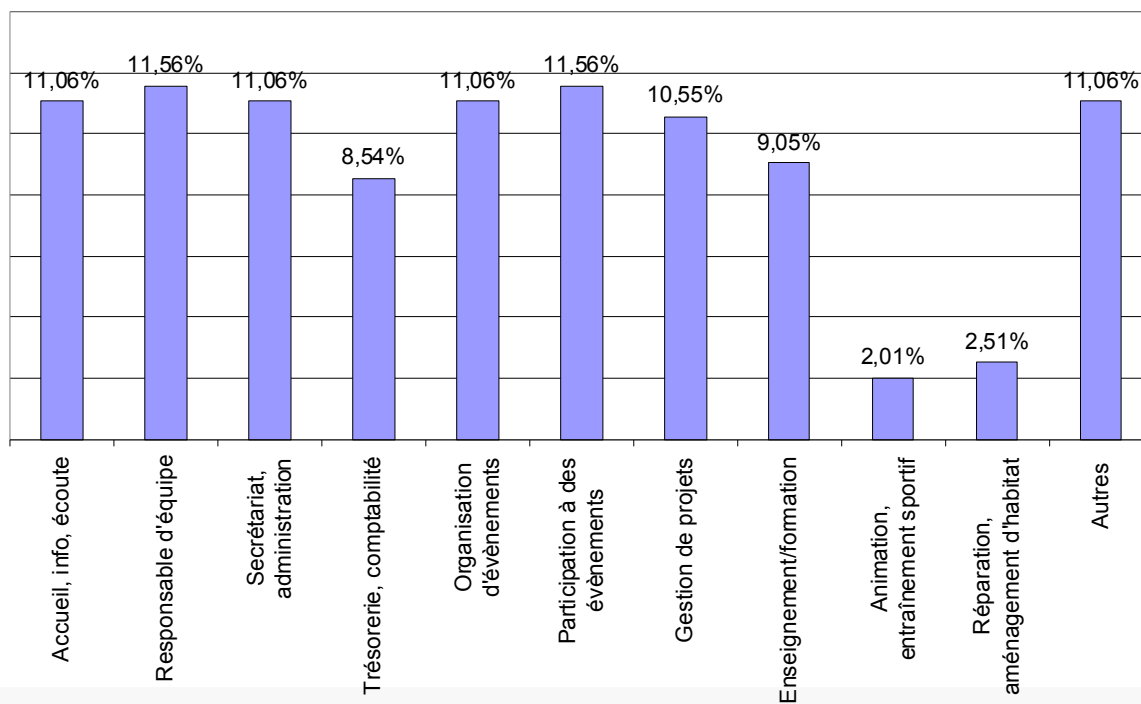
Les actifs comme les pensionnés exercent une activité bénévole en majorité pour se rendre utile. Les réponses des deux catégories de personnel ne varient pas. Que l'on soit actif ou pensionné, la raison de l'engagement reste inchangée.

Au sein de l'association, j'exerce les tâches suivantes

Actifs



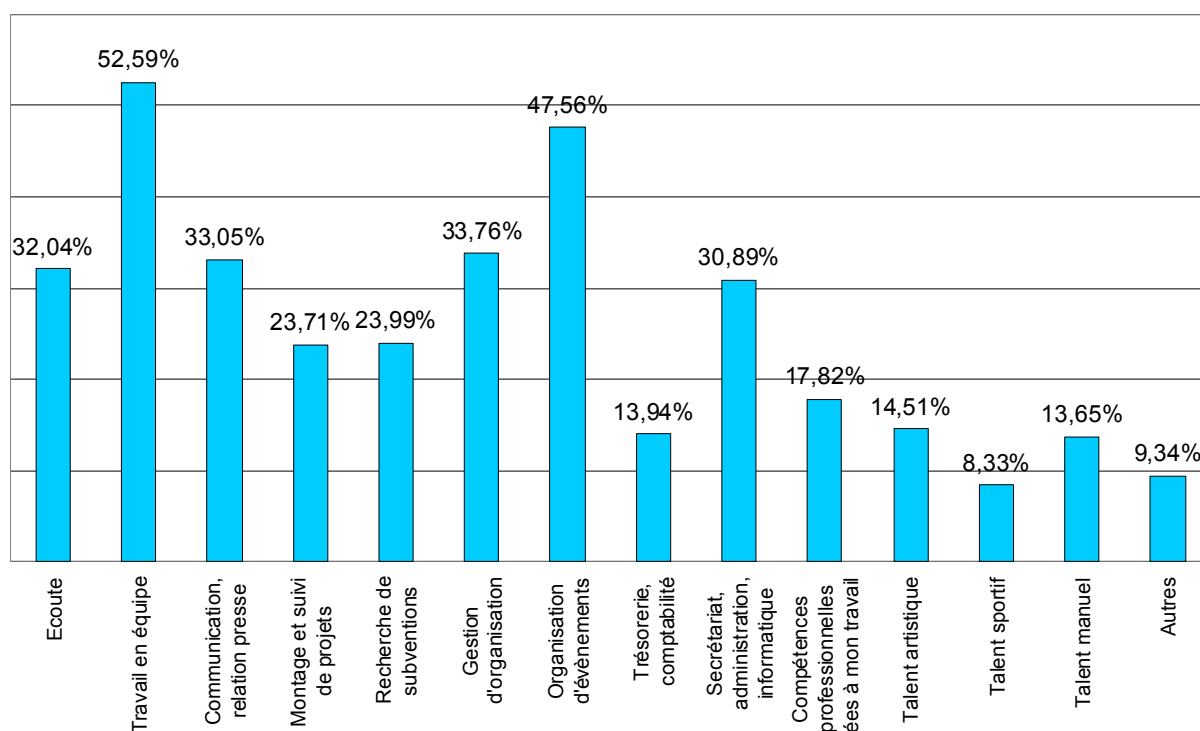
Pensionnés



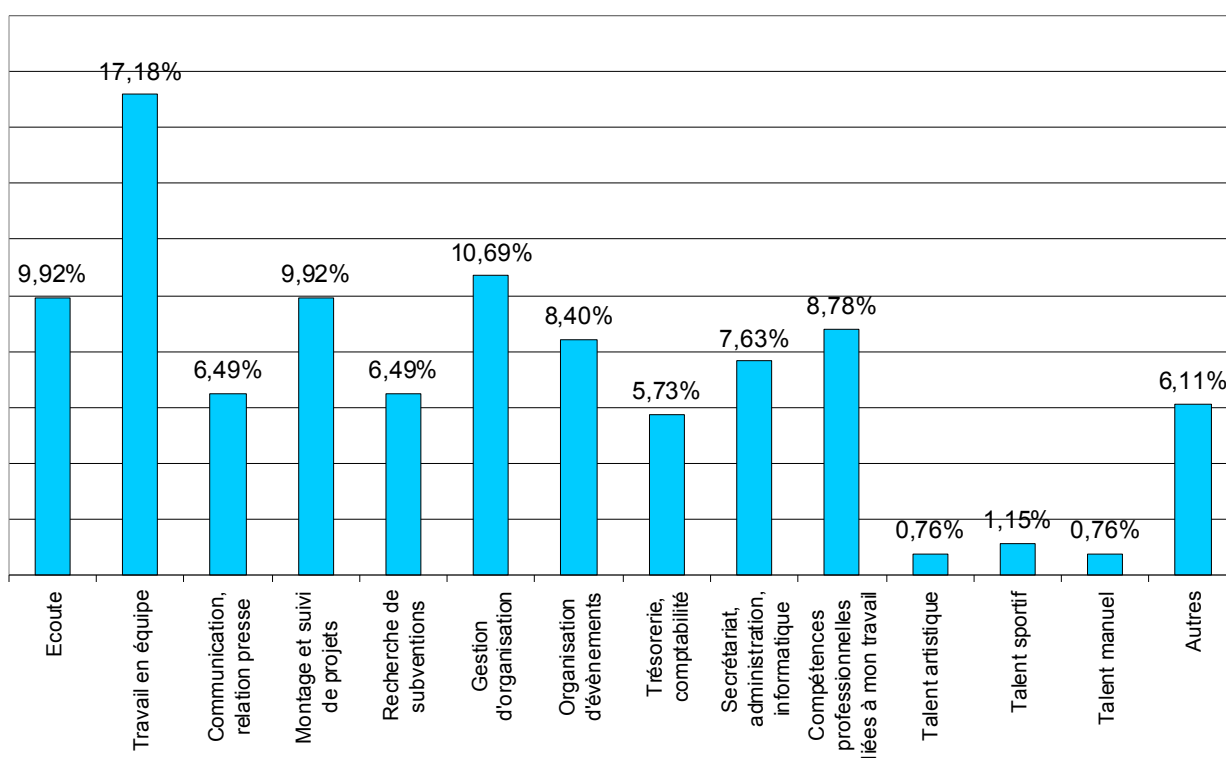
Les actifs exercent en majorité des tâches d'organisation et de participation à des événements. Les tâches des pensionnés sont très variées.

J'ai apporté les compétences suivantes

Actifs



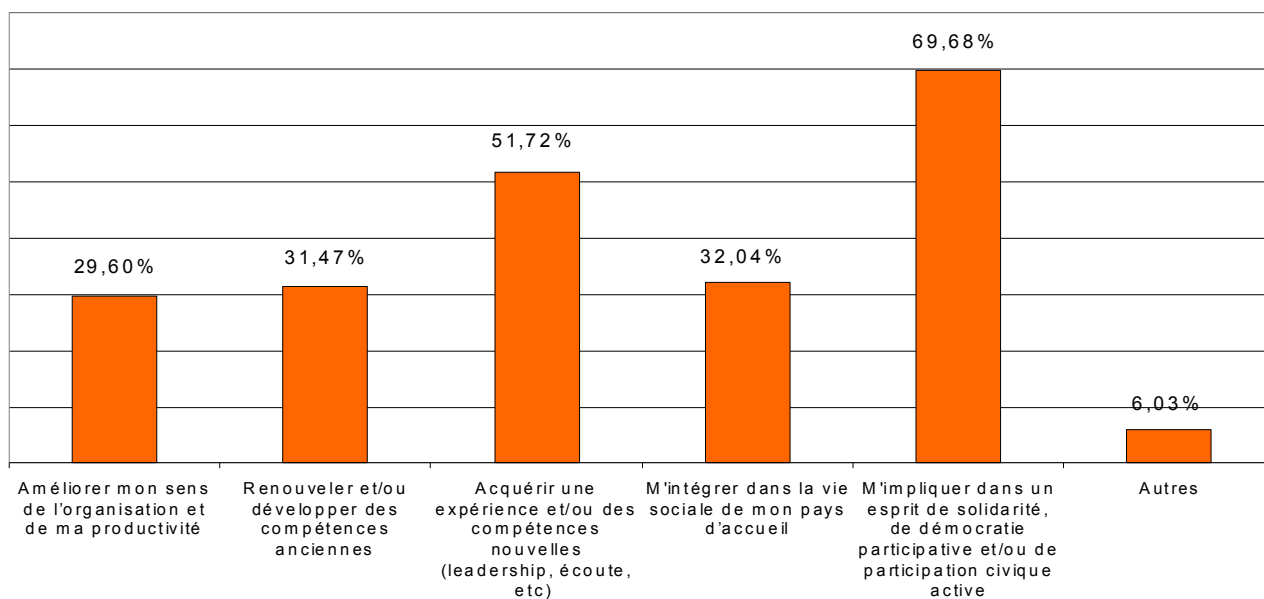
Pensionnés



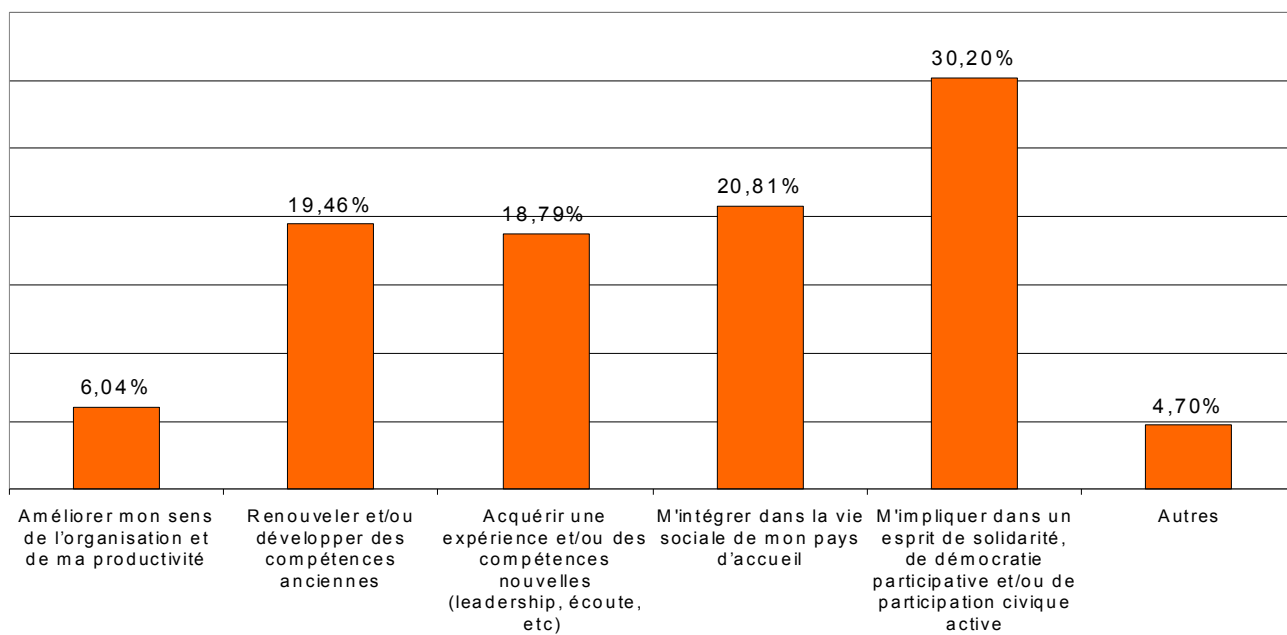
Les compétences apportées par les actifs ou les pensionnés sont assez diversifiées, cependant il en ressort le travail en équipe.

Grâce à mon activité bénévole, j'ai pu

Actifs



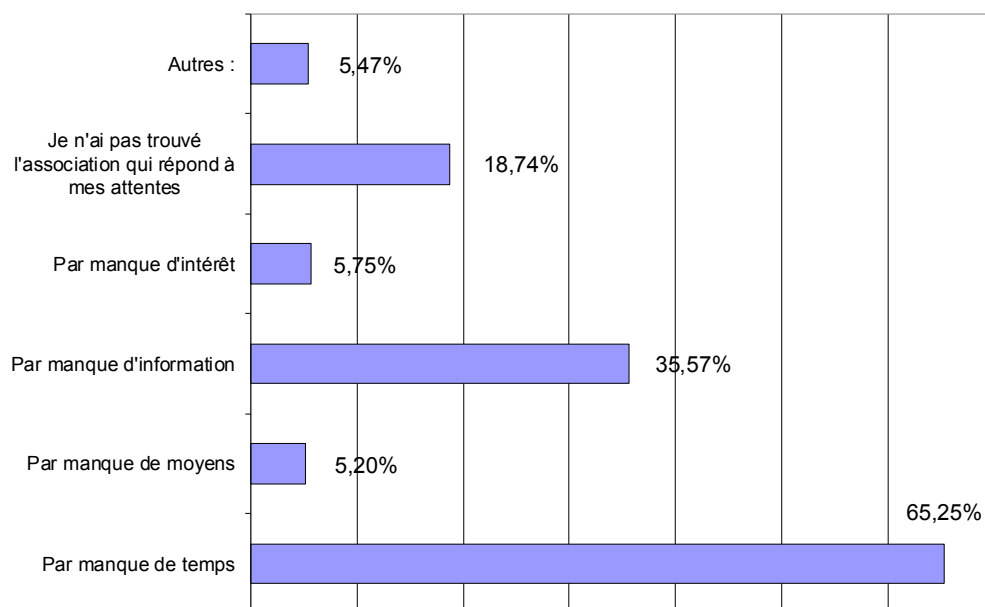
Pensionnés



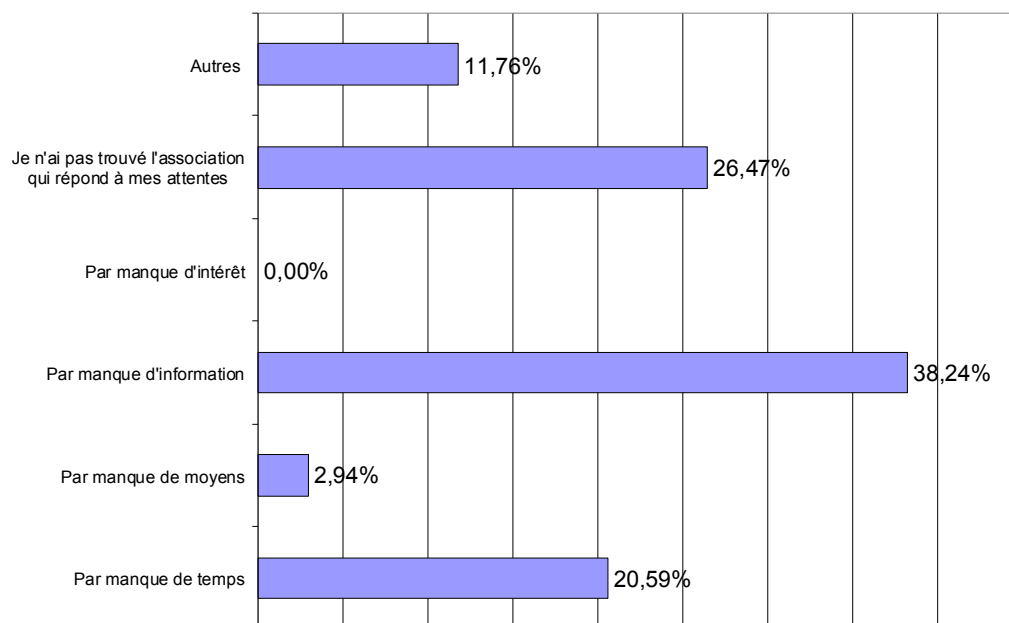
Les actifs ainsi que les pensionnés ont pu s'impliquer dans un esprit de solidarité, de démocratie participative et/ou de participation civique active.

Je n'exerce pas d'activités bénévoles

Actifs



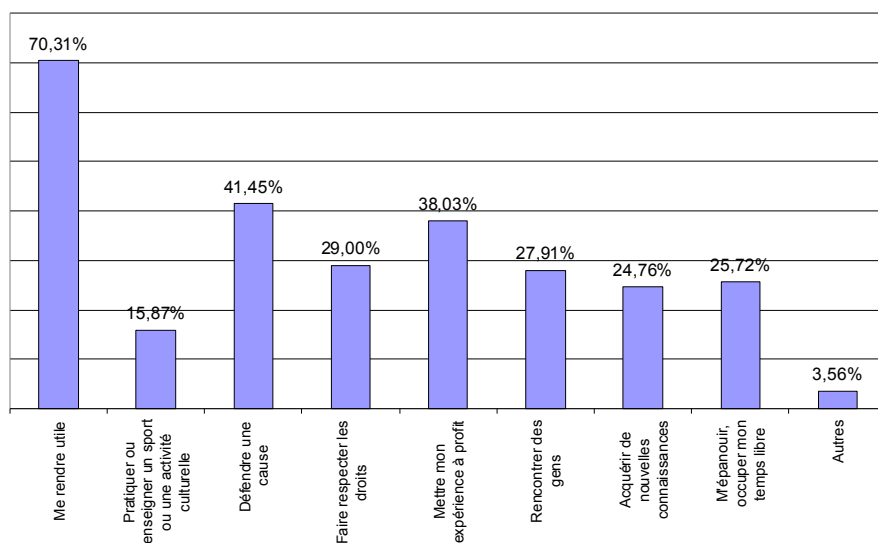
Pensionnés



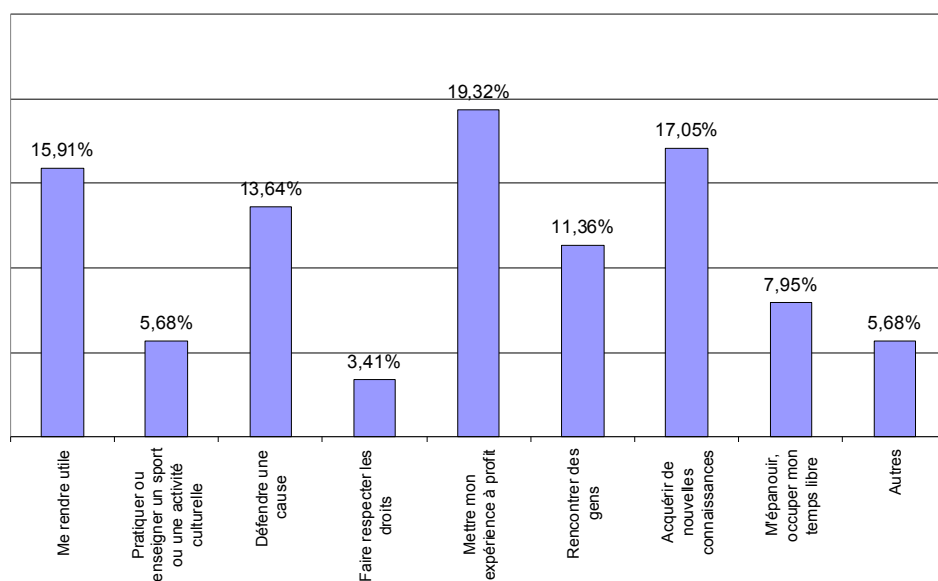
65.25% des actifs n'exercent pas d'activité bénévole par manque de temps et 35.57% par manque d'information. 38.24% des pensionnés n'exercent pas d'activité bénévole par manque d'information et 20.59% n'ont pas trouvé d'association répondant à leur critère.

Je choisirais d'exercer une activité bénévole pour

Actifs



Pensionnés



Les actifs souhaitent exercer une activité bénévole afin de se rendre utiles. Les pensionnés également, mais leur prédominance est de mettre leur expérience à profit, acquérir de nouvelles connaissances, défendre une cause et rencontrer des gens.

58.86%

des actifs sont au courant des règles administratives en matière d'activité extérieure (Décision de la Commission du 28 avril 2004 relative aux activités extérieures et aux mandats (document C2004)1597/10- I.A. 85/2004 du 29 juin 2004.)

86.12% des actifs sont favorables pour que le Comité central du personnel propose des solutions lors des états généraux du volontariat afin de faciliter leur implication dans les activités bénévoles

70.69 % des pensionnés y sont également favorables

En conclusion

Les résultats de cette enquête auprès du personnel et des pensionnés sont très enrichissants. Autant les actifs que les pensionnés sont impliqués soit dans le soutien financier d'associations, soit dans des activités de volontariat en majorité à caractère humanitaire.

Les autres domaines sont moins visibles, probablement par manque d'information. Il est envisageable de lancer une campagne de communication afin de sensibiliser les personnes volontaires aux autres domaines.

Les actifs ainsi que les pensionnés souhaitent se rendre utiles auprès de la société. Les pensionnés souhaitent également mettre à profit leur expérience professionnelle.

L'image du personnel de la Commission est ainsi plus que révélatrice. Elle est différente de celle que veut bien lui prêter les médias. Par son soutien financier, son engagement dans le volontariat et son désir de s'engager (faute de temps et de moyen), le personnel nous fait partager son souhait d'un monde meilleur sans égoïsme et repli sur soi mais avec la générosité, le partage et l'élan vers l'autre.

Propositions soutenues par le personnel

- Reconnaissance de l'Institution
- Service du volontariat: site Internet, information, répertoire l'offre et la demande, activité plus visible, partage de l'expérience, guidelines (droits, devoirs et obligation des bénévoles)
- Réseau de volontaires via page intranet
- Congé spécial, congé solidaire
- Away-day avec option volontariat
- Formation
- Valorisation de l'activité volontaire du personnel et du/de la partenaire
- Moyens: locaux, imprimantes, photocopieuses, petites fournitures
- Faciliter l'accès aux installations de l'Institution afin d'organiser des événements
- Revoir la décision de la Commission pour plus de souplesse

Propositions des pensionnés

- Valorisation de l'expérience professionnelle
- Intervention/témoignage de bénévoles lors de la formation « préparation à la retraite »
- Recenser les besoins en bénévolat
- Assistance informatique
- Création de projets ou participation de projets en cours
- Information





Jean-Pierre Michel,
Président du CASS

Point de vue du CASS*

Suite à la présentation de l'enquête, Jean-Pierre Michel, président du CASS se dit très impressionné des propositions soutenues par le personnel ainsi que par le catalogue de bonnes intentions et de décisions à prendre au court de cette journée.

Le CASS veut se doter d'une mission plus impulsive et active au niveau de la politique sociale.

Sa vocation première est un Conseil d'administration, mais également un conseil d'accompagnement, d'actions à l'égard de l'ensemble des collègues qui travaillent à la Commission et aussi à l'égard des collègues retraités qui doivent garder un lien actif avec l'Institution.

Le CASS est d'une part un conseil d'administration où il est de devoir d'être fidèle à l'égard de l'autorité budgétaire et à l'égard de l'atteinte des objectifs de la politique sociale que la Commission s'est fixée; mais aussi un endroit de réceptacle de projets.

L'objectif du CASS est de devenir de plus en plus proactif.

C'est pourquoi, les Etats généraux du volontariat sont un exercice tout à fait valable. Il permet de rendre compte des actes de gestion, mais au-delà de cela, il démontre la traduction de l'engagement d'une part de l'Institution et d'autre part, de toutes les personnes bénévoles au sein de l'Institution.

Les résultats de l'enquête ainsi que la participation des collègues est à prendre en compte pour l'avenir. Cette dimension de volontariat est à intégrer dans le programme du CASS.

Ce comité paritaire en a fait de même avec les Etats généraux de la Politique sociale et des Ecoles européennes.

Le CASS est, et restera, un comité au service du personnel de l'Institution qui doit trouver un climat de travail permettant de se sentir à l'aise et de servir au mieux.

Il est également un devoir de sollicitude à l'égard des anciens qui ont un certain nombre de difficultés particulières, ainsi qu'à l'égard des personnes handicapées et de leur famille.

Le CASS a formulé le souhait de recevoir une feuille de route sur laquelle il pourra choisir des priorités, donner des intentions et essayer de réorienter l'emploi des moyens mis à disposition.

*"Comment pouvez-vous donner en tant que bénévoles ce qui ne vous appartient pas, **VOTRE TEMPS**? Notre temps est quelque chose de très personnel. Nous n'en sommes pas Maître, mais c'est un geste tellement fort que donner une partie de ce temps à d'autres, à d'autres projets et accompagner ceux qui ont besoin de nous et aussi à nous enrichir au contact de ces autres réalités qui nous permettent de nous insérer dans la vie, la vraie vie de la discussion sociale. Je souhaite rentrer pleinement dans cette discussion et je demande donc que vous (CCP) nous donniez une feuille de route."
J-P Michel*



EUROPEAN VOLUNTEER C

Promotion du Volontariat

Centre Européen du Volontariat

This is the duty of our generation as we enter the twenty-first century -solidarity with the weak, the persecuted, the lonely, the sick, and those in despair. It is expressed by the desire to give a noble and humanizing meaning to a community in which all members will define themselves not by that of others »

Elie Wiesel, writer and peace Nobel Price laureate

La dimension humaine, politique de cette institution commence petit à petit à avancer. Il est également important d'éviter de nous renfermer dans notre fonctionnement interne. Nous vivons dans un monde plus large que le nôtre. Le bénévolat est destiné à l'extérieur de l'Institution, c'est pour cette raison que nous avons invité des intervenants externes.

C. Sebastiani

CENTRE



*Martijn Pakker,
Directeur CEV*

Donner une voix au volontariat en Europe

Le Centre européen de Volontariat (CEV) est un réseau européen actif depuis 1989. Il regroupe environ 100 centres de volontaires nationaux et régionaux à travers toute l'Europe, qui s'adresse à quelques 17000 organisations de niveau local.

But

Représenter la voix du volontariat en Europe
Renforcer l'infrastructure du volontariat en Europe
Promouvoir le volontariat et le rendre plus efficace

Mission

Créer un environnement politique, social et économique en Europe afin que le plein potentiel du volontariat soit réalisé.

Pourquoi le volontariat?

Les bénévoles et leurs organisations sont à la pointe pour développer des actions innovantes afin de détecter, d'exprimer et de répondre aux besoins qui se posent dans la société.

Le volontariat en Europe

Les volontaires sont les agents des valeurs européennes dans la promotion de cohésion sociale et de solidarité, ainsi que la participation civique active.

Les volontaires contribuent à construire l'identité européenne dans une entente mutuelle, un dialogue interculturel et intergénérationnel.

Les volontaires représentent un facteur économique tel que le secteur volontaire contribue à une estimation d'environ 5% du PIB (produit intérieur brut) de nos économies nationales.

Plus de 100 millions d'européens s'engagent dans les activités de volontariat

3 Européens sur 10 se disent actifs dans des activités de volontariat

80% pensent que les activités volontaires ont une part importante de la vie démocratique en Europe

Défis du secteur volontaire

- Absence de cadre juridique clair
- Contraintes financières et fiscales
- Absence d'une stratégie claire pour la promotion du bénévolat
- Un paysage politique fragmenté
- Inadéquation entre l'offre et la demande
- Manque de reconnaissance
- Données insuffisantes
- Promouvoir les cadres juridiques et politiques pour soutenir le volontariat
- Réseau pour promouvoir le volontariat
- Encourager la recherche et l'échange de bonnes pratiques
- Encourager la reconnaissance et la validation de l'expérience
- Mesurer la valeur des volontaires

Valeur économique et impact social

Le volontariat génère une valeur économique

Les préoccupations concernant la monétarisation des activités de volontariat: limiter la valeur du volontariat par les chiffres économiques au détriment de sa valeur intrinsèque, son impact social.

Le CEV demande aux parties d'éviter l'abus de volontariat

Le volontariat ne doit pas être le substitut d'un travail rémunéré

Le secteur du volontariat ne peut pas s'attendre à s'attaquer au problème du chômage

Le bénévolat doit être reconnu pour sa valeur intrinsèque

Eviter les situations dans lesquelles les citoyens sont contraints à faire du bénévolat

Le bénévolat, bien qu'il soit donné librement, n'est pas gratuit!

Le CEV favorise le projet de mesure européenne du volontariat (EVMP)

POURQUOI?

Manque de données comparables: le volontariat reste sous-évalué et ses potentialités sous-réalisées

Collecter des données précises et comparables sur le bénévolat est la meilleure façon d'assurer une politique efficace et favorable

QUI?

Centre européen de volontariat (CEV)

Centro di Servizio per il Volontario del Lazio (SPES)

Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies (CCSS)

[ILO Manual on the Measurement of Volunteer Work](#)

QU'EST-CE?

Mesurer la valeur sociale et économique du volontariat

COMMENT?

OIT manuel sur la mesure du travail économique

www.evmp.eu



EYV 2011 – La suite?

Maintenir l'élan de 2011, Année européenne de Volontariat

Les opportunités à venir: 2012 : Année du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle;

2013 : Année européenne des Citoyens

S'assurer que les politiques adoptées soient mises en place et bénéficient d'un suivi.





Les actifs

Discours de Maroš Šefčovič, Vice-Président de la Commission européenne

Solidarité envers les victimes de Fukushima
Remise d'un chèque de 22.000€

Points de vue :

- DG « Ressources humaines »
- DG « Communication »

Quelques heures passées auprès des plus démunis

Le volontariat d'entreprise

Le bénévolat humanitaire
au sein des Institutions de l'Union européenne

Conclusions de l'atelier des actifs



Maroš Šefčovič,
Vice Président en charge des Relations
interinstitutionnelles et de l'Administration

Discours de Maroš Šefčovič

Ladies and gentlemen, dear colleagues,

I am very pleased to be present with you today at this 'états-généraux' on volunteering organised by the CCP in the context of the 2011 European Year of Volunteering. And it is also with great pleasure that I take the opportunity to say a few words on this occasion which demonstrates in a concrete way both the willingness of our staff to help others in times of need and also our solidarity with Japan.

The tsunami that struck Japan so disastrously on 11 March this year also sent a shock through Europe. We saw the dramatic scenes on television, we saw the distress of the people and we wondered how we could help. We were particularly taken with the dignity of these people who, though in many cases stripped of everything and mourning the loss of loved ones, quickly went about organising themselves in the best way possible to survive in the dark days after the immediate disaster.

We at the Commission realise very well that we are among the more privileged citizens in the world, that we live lives of relatively very great freedom and security, financial and otherwise; and that we also have a very strong tradition of helping others in times of difficulty. It is not in our nature to sit back and do nothing.

...and that we also have a very strong tradition of helping others in times of difficulty. It is not in our nature to sit back and do nothing.

Therefore, a group of officials started an association with the aim of helping people in difficulty both in Europe and elsewhere in the world. I welcome this initiative with my whole heart, because this shows that whatever is happening within our daily lives here at the Commission, we are first and foremost citizens of Europe and the world, people with human feelings, we care about others, and we are ready to help when and where we can.

The call for support to help the Japanese in their hour of need went out very quickly after the news of the tsunami started coming through to us, and as a result of the personal contributions from our staff, 22 000 € was raised to help the victims of the tsunami in Japan.

I am happy to welcome here the representatives (to be confirmed by CCP) of the Japanese volunteering organisation KOKKYO NAKI KODOMOTACHI, known as KNK, which was created in 1997 and has since then been active all over the world with numerous projects, not only in Japan.

Immediately after the tsunami, they shot into action and started a whole range of actions and projects to help the population to get back to a normal life as quickly as possible. They did a remarkable job and the result of their interventions was visible immediately.

They provided cars and buses, school equipment, blankets; they renovated schools, repaired the sanitary system and even the sport facilities, so that the children would not be faced with the problems around them all the time.

We know that there is still much to be done after a natural disaster of this scale and we want to contribute to this excellent work. I am therefore very happy that we were able to support the action of KOKKYO NAKI KODOMOTACHI as a token of the solidarity of the staff of the Commission with the victims of the tsunami in Japan.



Solidarité envers les victimes de Fukushima

Remise d'un chèque de 22.000€



Dominique Leveil (Président Europe-Tiers Mondes et Give eur-Hope), Pierrick Fillon-Ashida, Maroš Šefčovič, Vice-président, Cristiano Sebastiani (Président du CCP), Joël le Quément (Schumann Trophy), Jean-Pierre Michel (Président du CASS) ont remis à Naomi Takagi (KOKKYO NAKI KODOMATACHI) un chèque de 22.000€.

Le 11 mars 2011, une tragédie sans précédent a touché l'archipel du Japon faisant plus de 20.000 victimes. Un puissant séisme suivi d'un tsunami dévastateur et d'un accident nucléaire majeur ont frappé la région de Fukushima. Des familles et des vies ont été détruites laissant place à la plus pesante des solitudes. Quelques jours plus tard, le Comité central du personnel, Europe Tiers-Monde et Schuman Trophy ont lancé un appel à la solidarité à tout le personnel en l'invitant à un hommage musical à la Chapelle pour l'Europe et à un appel de don.

En moins d'un mois, 22.000 euros ont été récoltés auprès de 700 donateurs. Cette somme a été versée à KNK « enfants sans frontière », une ONG japonaise. Ces dons seront utilisés pour acheter des uniformes dans plusieurs écoles et créer une maison d'accueil. Au travers d'activités nautiques, les enfants apprendront à dépasser les chocs post-traumatiques et revivre en paix au bord de la



KNK Kokkyo Naki Kodomatachi « Enfants sans frontière » est une ONG Japonaise qui se dévoue aux jeunes défavorisés en Asie et qui encourage l'amitié internationale. Sa devise repose sur l'éducation et l'amitié avec les enfants d'Asie.

We know that there is still much to be done after a natural disaster of this scale and we want to contribute to this excellent work. I am therefore very happy that we were able to support the action of KOKKYO NAKI KODOMATACHI as a token of the solidarity of the staff of the Commission with the victims of the tsunami in Japan.

M. Šefčovič



Marco-Umberto Moricca
Directeur Politique Social

Point de vue DG Ressources Humaines

Qu'est-ce que le volontariat ?

Pratiquer le volontariat, c'est travailler dans sa communauté ou ailleurs, bénévolement, pendant son temps libre. Le volontariat couvre une large gamme d'activités non rémunérées et implique différents degrés d'engagement. Le volontariat revêt de nombreux aspects tels que dialogue interculturel, solidarité, inclusion sociale, citoyenneté, etc.

La Commission encourage depuis longtemps le volontariat

Un tournant important avait déjà été pris en 1996 avec la mise en place du "service volontaire européen" qui a permis à des milliers d'adolescents et de jeunes de partir à l'étranger pour être sensibilisé à d'autres cultures et acquérir d'importantes aptitudes personnelles et sociales.

A l'annonce de la [décision du Conseil du 27/11/2009](#) proclamant 2011 "Année européenne du volontariat", Maroš Šefčovič, alors commissaire à l'éducation, la formation, la culture et la jeunesse, avait déclaré : "Le volontariat constitue un moyen d'apporter une contribution utile à la société. Au niveau de l'UE, le volontariat encourage la participation civique, la cohésion sociale et fournit des possibilités d'apprentissage aux volontaires tout en offrant une multitude d'avantages pour la société au sens large."

En instaurant cette année 2011, la Commission poursuit 4 objectifs

- travailler à l'instauration de conditions propices au volontariat dans l'UE;
- donner aux organisations vouées au volontariat les moyens d'agir et d'améliorer la qualité de ce dernier;
- récompenser et reconnaître les acquis issus d'activités de volontariat;
- sensibiliser l'opinion publique à la valeur et à l'utilité du volontariat.

La Commission, et plus spécifiquement la DG HR, a désiré mettre en œuvre ces objectifs également au sein de l'Institution en encourageant et en soutenant les efforts accomplis pour créer des conditions propices au volontariat. En tant qu'employeur, la Commission reconnaît l'importance des activités liées au volontariat et la valeur ajoutée que celles-ci apportent aux membres de son personnel.

De nombreux membres du personnel exercent des activités caritatives ou bénévoles, soit occasionnellement, soit de manière plus régulière. Ces personnes non seulement donnent aux autres, mais reçoivent elles aussi. En exerçant des activités bénévoles, le personnel peut acquérir de nouvelles aptitudes et compétences, ou utiliser ses capacités et ses talents de manière nouvelle, avec les bénéfices que cela comporte pour l'institution dans son ensemble.

Afin d'encadrer la participation de son personnel dans les objectifs de l'année européenne, la DG HR a lancé un site destiné à promouvoir le volontariat au sein de la Commission. Que trouve-t-on sur ce site ? Des informations sur le volontariat, des échanges d'expériences mais aussi des informations sur des organisations de volontaires.

Avant de se lancer dans le volontariat, il faut avoir à l'esprit les quelques obligations auxquelles tout fonctionnaire est tenu au titre du statut.

Pour l'essentiel, il y a lieu de demander l'autorisation d'exercer les activités extérieures envisagées. Celle-ci est généralement accordée, dans la mesure où les activités exercées durant le temps libre ne nuisent en rien à la qualité du travail pendant les heures de bureau et ne sont pas "incompatibles avec les intérêts de l'institution".

[Information administrative](#)

Le statut exprime donc 2 préoccupations principales

Les activités extérieures ne peuvent interférer avec le travail à la Commission ni avoir d'incidence négative sur le travail, et elles doivent avoir lieu en dehors des heures de bureau.

Premièrement

Elles ne peuvent être "incompatibles avec les intérêts de l'institution". En d'autres termes, ces activités ne peuvent ni être à l'origine d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, ni nuire à l'image de l'institution.

Deuxièmement

Il faut rappeler qu'aucune autorisation n'est accordée en ce qui concerne les mandats ou activités exercés pour le compte d'entreprises ou de sociétés à but commercial, même si l'activité exercée ne donne lieu à aucune rémunération.

Savoir s'il convient de demander l'autorisation d'exercer une activité bénévole spécifique est affaire de bon sens. Il n'est, par exemple, pas nécessaire de demander l'autorisation d'exercer une activité occasionnelle durant le temps libre. Dans le même ordre d'idées, le simple fait d'être membre d'une organisation bénévole ou sans but lucratif, telle qu'une association de parents d'élèves, ne requiert aucune autorisation.

Une plus grande vigilance s'impose toutefois si l'on souhaite devenir un membre bénévole actif d'une organisation de volontariat ou sans but lucratif. Dans ce cas, il est peut-être bon de se poser certaines questions : un conflit d'intérêts réel ou potentiel est-il possible entre l'activité prévue et sa position ainsi que ses responsabilités en tant que membre du personnel de la Commission ? Combien de temps cette activité va-t-elle mobiliser et est-elle susceptible d'empiéter sur sa disponibilité pour la Commission ?

Il se peut aussi, dans certaines circonstances, qu'une activité bénévole puisse présenter un réel intérêt pour la Commission. Dans ce cas, un congé spécial peut parfois être octroyé si certains critères sont remplis.

Pour tous ces aspects, la DG HR a élaboré un véritable [guide pratique](#) à l'intention de tous les membres du personnel souhaitant exercer des activités bénévoles que je vous encourage à consulter.

Il existe déjà au sein de la Commission certaines associations qui se sont créées spontanément et qui ont en leur sein des membres du personnel. On peut citer par exemple le Cancer Support Group, qui est ce qu'on appelle un "self-help group", créé il y a 6 ans, dont le but est d'apporter aide et soutien aux collègues atteints d'un cancer ou aux membres du personnel connaissant cette situation parmi leurs proches. L'association Give-Eur-Hope a, quant à elle, pour but de promouvoir par des actes concrets la solidarité du personnel des institutions européennes avec les personnes, familles ou groupes sociaux des pays de l'UE vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'on peut également citer les Cercles culturels et de loisirs de la Commission, animés par des fonctionnaires bénévoles, qui reçoivent un appui logistique, financier et moral de la part de l'institution.

Le volontariat concerne également directement le personnel retraité de la Commission

C'est une question de pure logique car le pensionné a par définition plus de temps libre qu'un fonctionnaire en activité. De nombreuses études ont démontré que, grâce au bénévolat, on reste actif plus longtemps et on maintient la solidarité entre les générations. De la sorte, on continue à participer à la vie de la communauté et cela permet de prévenir l'exclusion sociale, l'isolement, les problèmes de santé et la dépendance.

Sur le plan interne, avec quelque 17.700 pensionnés, les Institutions européennes sont conscientes du potentiel d'expertise, de connaissances, de disponibilité et de savoir-faire qu'ils représentent. La Commission doit donc pouvoir être à même de permettre aux anciens fonctionnaires qui le désirent d'exercer des activités volontaires au sein de ses services.

C'est pourquoi, la Commission est en train de réfléchir actuellement à la manière dont elle peut mieux valoriser l'expertise de ses anciens fonctionnaires et faire appel à eux dans un cadre consolidé et cohérent que les DG s'approprieraient. Dans ce cas, les avantages mutuels semblent évidents. D'une part, l'institution bénéficie d'un véritable potentiel, tant des situations particulières où il est important de pouvoir garder et transmettre l'expérience du passé que pour des actions ponctuelles où les DG peuvent s'appuyer sur des anciens qui ont de la disponibilité et une expertise incomparable acquise au fil du temps. De son côté, l'ancien fonctionnaire, en apportant ainsi sa contribution à la Commission, s'en trouve valorisé, doublement motivé et fier de pouvoir encore apporter sa pierre à l'édifice. Il s'agit là d'un concept "win-win".

A l'heure actuelle, l'on constate que l'intérêt pour la valorisation de l'expertise des anciens à la Commission s'est encore accru : un récent sondage a en effet mis en évidence l'intérêt de toutes les DG à cette idée. De même, du côté des pensionnés, le nombre de candidats potentiels qui désirent continuer à participer à l'activité communautaire va croissant.

Le recours aux anciens dans le cadre du volontariat ne doit surtout pas apparaître comme une concurrence aux fonctionnaires en activité mais doit être considéré comme une plus-value. Il ne s'agit pas non plus d'une action qui pourrait être uniquement adressée et réservée à des anciens qui ont été membres de l'encadrement. Il s'agit avant tout de valoriser toute la richesse de notre personnel et de notre fonction publique européenne.

N'oublions pas non plus le rôle important joué par les associations d'anciens fonctionnaires. Elles sont toutes animées par des volontaires qui ont à cœur, non seulement de défendre les intérêts des retraités et de resserrer les liens entre eux, mais également de continuer à transmettre autour d'eux l'idéal européen. Ces associations d'anciens reçoivent le support et l'aide de la DG HR car les bénévoles qui y œuvrent constituent un relais important entre les pensionnés et l'institution.

Mais le volontariat des anciens va bien au-delà des institutions et du domaine communautaire. Il peut revêtir les formes les plus diverses. Là où le pensionné a choisi de vivre, il peut être actif et utile, que ce soit dans des associations caritatives, culturelles, sportives, de loisirs ou humanitaires.

Que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la Commission, que l'on soit actif ou pensionné, le volontariat est source de motivation, de dynamique et d'enrichissement personnel. Il est également un acte citoyen. Il est également plein de défis multiples. C'est pourquoi, la DG HR, dans le souci de bien-être de son personnel, ne peut que l'encourager à rester ou devenir bénévole en utilisant le slogan officiel de l'année européenne 2011

"Changez les choses : devenez bénévole !"

M-U Moricca



Sophie Beernaerts,
Chef d'unité C2
Politique européenne des Citoyens
En charge de l'année européenne du Volontariat

Point de vue DG Communication

Je remercie le CCP d'avoir souhaité s'inscrire dans la dynamique inspirée par l'année européenne du volontariat. Il est important que nous montrions qu'au sein de nos Institutions, nous mettons en pratique les initiatives politiques que nous prenons et auxquelles nous demandons aux Etats membres, avec la société civile, avec les autres institutions européennes, pour atteindre les quatre objectifs que nous nous étions fixés pour l'année européenne.

Le bénévolat des employés est une forme relativement nouvelle de volontariat qui se développe de plus en plus partout en Europe aussi bien dans le secteur privé que public. Il suscite bien sûr de nombreuses questions.

C'est pour cette raison que nous en avons fait un des thèmes principaux de l'une de nos conférences organisée dans le cadre de l'année européenne du volontariat. Nous avons mené un débat approfondi sur toutes les questions que ce thème suscite avec les différents partenaires.

Je citerai, à titre d'exemple, une bonne pratique qui a émergé lors de cette conférence:

En 2008, les employés d'Intel ont presté 1.000.000 d'heures. En Irlande, 1250 employés se sont engagés dans 80 organisations pendant 57.000 heures, notamment au sein du projet "log on, learn!" par lequel les employés d'Intel ont aidé les personnes âgées à apprendre à utiliser un ordinateur.

Pour la mise en œuvre de l'année européenne, nous coopérons avec 40 organisations européennes actives dans le domaine du volontariat. [Leurs conclusions](#) nous seront présentées les 1^{er} et 2 décembre prochain à Varsovie. L'une de leurs questions a souvent été de demander aux Institutions ce qu'elles font elles-mêmes afin de faciliter le volontariat de leur personnel.

Au niveau politique, le 20 septembre dernier, le collège a adopté "[une communication politique de l'UE](#) et le volontariat". Un chapitre est consacré à la thématique du volontariat des employés en tant qu'expression de la responsabilité sociale des entreprises.

En investissant dans le volontariat, les entreprises privées comme publiques n'apportent pas seulement une contribution positive à la société mais, en même temps, elles améliorent leur réputation et leur image, elle favorise l'esprit d'équipe et améliorent la satisfaction au travail tout en permettant au personnel de développer de nouvelles compétences. Le volontariat d'entreprise est bénéfique à toutes les parties prenantes, aux employeurs, aux salariés ou aux fonctionnaires, mais aussi aux organisations de la société civile et aux personnes qui reçoivent l'aide.

Il s'agit d'un excellent outil pour créer des partenariats réunissant employeurs, employés, société civile et destinataires de l'aide autour d'un projet concret, positif et solidaire.

Il est important que nous montrions qu'au sein de nos Institutions, nous mettons en pratique les initiatives politiques que nous prenons et auxquelles, nous demandons aux Etats membres de donner suite également.

Expérience d'un away-day à la DG COMM

Sophie Beernaerts a organisé au sein de son unité une journée de volontariat en collaboration avec une ONG qui lutte contre la pauvreté à Bruxelles.

Cette journée a été préparée en étroite collaboration avec la DGHR. L'activité consistait à repeindre une garderie dans un quartier défavorisé de Bruxelles, les Marolles.

L'expérience a été extrêmement positive pour tout le monde. Pour l'ASBL, le résultat était concret et elle a pu expliquer à toute l'équipe les objectifs de l'association et le contexte sociétal dans lequel elle opère. Les participants de cette journée avaient choisi de s'engager dans cette activité ayant une valeur humaine. Ils ont appris à mieux se connaître les uns les autres et se sont vus chacun dans un rôle différent de celui du bureau. Ils ont engagé une réflexion sur le mode de fonctionnement de leur unité et sur l'essence même de leur engagement professionnel. Par la suite, certains ont continué à faire du bénévolat dans d'autres organisations.

Cette idée a été reprise au niveau de la Direction C. Les collègues ont décoré des maisons qui accueillaient des sans-abris, des pauvres, des personnes isolés. Ils ont pu partager quelques moments avec ces personnes lors d'un déjeuner en commun.

L'expérience a été d'autant plus riche et intéressante puisqu'il y a eu un contact direct avec les bénéficiaires du travail entrepris par les bénévoles. La glace a été brisée entre les différentes populations et les fonctionnaires ont pu montrer leur véritable engagement solidaire.

Par la suite, plusieurs organisations ont sollicité la Commission afin que de telles initiatives soient poursuivies.



Leçons à en tirer:

Bonne préparation

Bon partenariat avec la société civile

Consensus de l'équipe autour du projet: l'activité de volontariat ne peut pas être imposée

Formateur de la DGHR pour tirer les leçons des expériences vécues.

Lors de ces journées, beaucoup de sentiments et d'émotions ont été ressentis et échangés. La présence d'une personne capable de faire dire aux personnes ce qu'il n'est toujours pas facile d'exprimer est importante.

Une dizaine d'autres DG ont suivi ces exemples et vécu une expérience similaire au sein de leur service.

« Il existe un énorme réservoir de volontaires, de bonnes volontés possédant des connaissances, des compétences qui peuvent être valorisées autour d'un projet porteur de « valeurs de solidarité » que nous prônons, que nous défendons et pour lesquelles nous travaillons tous les jours.

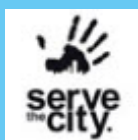
Cette année européenne nous a permis de nous familiariser avec des activités de volontariat. Elle nous a permis de voir que l'on pouvait faire bouger les choses à tous les niveaux. Les expériences menées sur le terrain ont prouvé que les répercussions étaient bénéfiques, notamment en termes d'image pour l'Institution, de motivation, de développement personnel et professionnel du personnel...

Le slogan de l'année est: « Volunteer make the difference » ou « Changez les choses, devenez bénévole! ». Tous ensemble, nous pouvons faire la différence. Seuls, nous ne pouvons pas faire grand-chose mais, ensemble, nous pouvons beaucoup! »

DG Communication

Unité C2, Politique européenne des Citoyens, en charge de l'année européenne du Volontariat

Le 27 septembre 2010, Sophie Beernaerts, chef d'unité a organisé un away-day volontariat.



Servez votre ville!

Serve the City mobilise les volontaires pour faire preuve de bonté de façon pratique auprès des plus nécessiteux. Cette ASBL collabore avec des centres pour sans-abris, pour sans-papiers, des orphelinsats...
Serve the City invite les volontaires à offrir leur aide tant pratique que morale.

Les volontaires de l'Unité C2 ont rencontré les membres de l'organisation « Serve the City » autour d'un café.

Après la session d'introduction, l'équipe de volontaires s'est rendue dans les locaux de l'association L'Epée qui propose des soutiens scolaires aux enfants défavorisés du quartier « Les Marolles ».

L'équipe s'est chargée de peindre quelques murs (cuisine, hall, toilettes). Cette activité volontaire a été riche en contact humain. Elle a permis de développer un esprit d'équipe, partager une expérience commune de volontariat et d'avoir un aperçu en direct de quelques Européens qui sont socialement défavorisés.

L'équipe a déjeuné au restaurant « Nativitas » qui sert de la nourriture aux pauvres.

La journée s'est terminée par un débriefing permettant d'identifier l'impact de cette expérience par chaque membre de l'équipe, l'équipe dans son ensemble et sur la communauté locale qui a reçu les collègues.

En participant à cette journée, l'unité a souhaité avoir une expérience tangible de volontariat avant de lancer l'année européenne de volontariat 2011 et ainsi encourager les autres départements de la Commission à suivre cette initiative et faire un peu de volontariat.

Une des conclusions de cette remarquable et mémorable journée est

*« Ensemble,
nous sommes forts »*

Pour plusieurs membres de l'équipe, c'était leur première expérience de volontariat, et suivant l'expérience, beaucoup d'entre eux ont décidé de continuer à faire du volontariat individuellement.



es plus démunis...

DG Communication, Direction C, Citoyens et Institutions

Le 1er décembre 2010, la Direction C de la DG Communication a organisé un away-day volontariat dans le quartier des Marolles avec la collaboration de « Serve the City ».

The overall purpose of the day was already pointed out in the invitation so I will not get into the pure work related reasons for this team building.

I would also like us to get out of our normal bubble and meet and work with people less privileged than ourselves-those representing the citizens we are not confronted with every day, but whose lives and future we could influence and improve through our every day work in Commission. This will add a dimension to us working together and I hope this dimension will prove to contain both passion and pride. I also want us to experience what almost 100 million citizens do in Europe by getting involved in voluntary actions and to somehow pay back to our fellow citizens in our host city.

I'd like us to experience new ways of working together -across units- in an unfamiliar environment with unfamiliar tasks and see how we tackle it together. I believe this is a good training and preparation for any future tasks the Commission and the cabinet will entrust us next year!

*Opening by Ylva Tiveus,
Director*

Les volontaires en action avec l'esprit de Noël

La mission des volontaires était d'apporter un peu de chaleur dans des foyers abritant les nécessiteux.

Sept groupes de volontaires se sont formés. Chacun d'entre eux s'est rendu dans un endroit différent en essayant de propager l'esprit de Noël par la décoration des différents lieux.

Nativitas est une ASBL qui a pour but d'aider les personnes démunies et isolées en leur ouvrant les portes d'une maison accueillante, située en plein coeur des Marolles: lieu de rencontres journalières où est privilégiée la qualité des contacts humains et sociaux dans un esprit familial.

« J'avais un sentiment étrange lorsque nous faisons la décoration . Alors que la plupart des personnes autour de nous était vraiment pauvre, nous, nous « jouions » Noël. Certains appréciaient, d'autres non: -nous ne pouvons pas payer notre repas et vous, vous décidez pour Noël pour être mieux...- »

Nativitas



« Les missionnaires de la Charité » est une congrégation religieuse catholique fondée à Calcutta le 07 octobre 1950 par Mère Teresa. Sa mission est de servir des repas gratuits à ceux qui sont dans le besoin, occasionnellement une douche et des vêtements.

« C'était une expérience riche de surprise. Personne n'était vraiment familier avec ce genre d'environnement ou avec ce degré de pauvreté et de besoins humains. »

Les missionnaires de la Charité



« Clos Sainte-Thérèse » est un foyer de jour pour les exclus de notre société, les laissés pour compte, les demandeurs d'asile et les gens sans domicile fixe. Il fait partie de l'ASBL Maison d'accueil l'Îlot et est installé depuis le 14 novembre 1997 au Parvis de Saint Gilles.

« Volunteering activities in such homes could be organised on a regular basis and not only in the Christmas period. It would give a greater sense of involvement and willingness to personally take part in the changes brought in the life of some of the lonely people. »

Clos Sainte-Thérèse



« La Cerisaie » est une maison de repos et de soins qui dépend du CPAS de Schaerbeek et qui accueille des personnes (60 ans et plus) dépendantes et/ou désorientées, nécessitant des soins et de l'aide dans les actes de la vie journalière. Elle accueille également des personnes en fin de vie.

« Opportunity to work with colleagues from different C Units in a more informal ambience with contributed to the effective team-building »

La Cerisaie



« Cosmos » - En tant que centre de service l'asbl Cosmos a pour objectif de permettre aux habitants du quartier de rompre leur isolement et de leur permettre de renouer des contacts avec les autres habitants.

« ...we felt that there was a hidden story to each person and although at first glance not appearing outwardly poor they were probably all rather lonely we realized that poverty is not necessarily financial it can also be social. »

Cosmos

« Foyer Georges Motte » est un centre de l'Armée du Salut situé à Bruxelles. Il accueille les hommes seuls en difficultés. Le projet pédagogique de la maison est l'apprentissage ou le ré-apprentissage des mécanismes de travail.

« As for follow-up, it would make sense to go there again. It might not be Christmas decoration, but the centre could have other work to be carried out by volunteers in order to alleviate the burden on their staff. »

Foyer Georges Motte



« Harmonie Center » est ouvert à tous. Il délivre des menus sociaux, organise des événements culturels et sociaux.

Harmonie Center

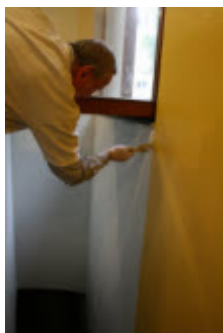
« We felt that concrete contact with the 'real world' as a Commission entity, in particular with a mission directed towards citizens, was very beneficial and should be repeated -at various occasions- on a regular basis. »

Apprendre de notre expérience

Les réflexions ont été articulées sur une meilleure connaissance de chacun, sur le travail d'équipe et une véritable expérience humaine.

Voici quelques réflexions:

- *Apprendre à connaître d'autres collègues et apprécier d'être en mesure d'aider*
- *Le travail d'équipe s'est développé naturellement et à la fin de la matinée, nous étions tous en train de travailler et de collaborer*
- *Partager quelques moments de la vie réelle avec les collègues*
- *Enrichissante: non seulement apprendre à connaître les personnes de la Direction mais également faire partie de la communauté dans le restaurant*
- *Beaucoup de collègues sont prêts à s'engager dans des activités de volontariat (élément humain)*
- *Solidarité avec les collègues et visage humain*
- *La réalité de la société*
- *Des gens intéressants, des gens créatifs de cultures différentes, le background des collègues, l'amour, le partage, la solidarité mais nous ne sommes pas conscients du « monde réel », nous sommes gâtés*
- *Nous avons besoin de plus de confrontation de la vraie vie dans notre travail*
- *Toute personne a le droit à la dignité!*



Away day, 2010

Bénéfices de la journée

- Changement positif de l'atmosphère
- Découvrir d'autres facettes de personnes avec qui nous travaillons et créer des liens rapides avec d'autres
- Se sentir appartenir à une identité commune avec la Direction, en particulier le personnel travaillant dans d'autres bâtiments,
- Sentir qu'il est possible de parler d'autres choses ensemble
- De nouvelles idées ont émergées naturellement et il y a eu quelques nouvelles impulsions qui ont permis d'enrichir le travail dans la direction
- Plusieurs personnes ont été touchées émotionnellement par cette journée
- Deux événements concrets ont démontré ces changements:
- Beaucoup de membres du personnel étaient présents lors du lancement de l'année européenne du volontariat,
- Seulement une semaine après cette journée et malgré une charge de travail, tout le personnel a participé à une réunion ouverte de la Direction. Le niveau de connectivité et d'énergie dans le groupe a été très fort.



Away day, 2010

Pour que la journée soit un succès

- Qualités du chef de département: il/elle doit avoir un engagement sincère
- Faire quelque chose de complètement différent du travail
- Travailler avec un organisme de charité solide prêt à faire des efforts afin de créer une expérience unique

Le volontariat d'entreprise

Le volontariat d'entreprise en tant qu'expression de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

En exprimant leur responsabilité sociale, les secteurs privé et public peuvent jouer un rôle important dans la promotion des activités de volontariat. En investissant dans le volontariat d'entreprise, ils font non seulement du « bien » à la communauté locale mais ils améliorent aussi leur réputation et leur image, aident à créer un esprit d'équipe, améliorent la satisfaction au travail et augmentent la productivité, tout en permettant aux salariés ou aux fonctionnaires de développer de nouvelles compétences.

Communication sur les politiques de l'UE et le volontariat: reconnaître et valoriser les activités de volontariat transfrontalières dans l'UE 20.9.2011 COM(2011) 568 final.

En 2011, la Commission a lancé des initiatives visant à promouvoir le volontariat auprès de son personnel, à savoir, entre autres, des ressources web intranet pour le personnel contenant des informations sur les possibilités de volontariat, des bonnes pratiques et des orientations pour le personnel souhaitant s'engager dans des activités de volontariat.

Le personnel de la Commission contribue de façon spontanée au volontariat d'entreprise de par les différentes collectes de dons ou de par les projets soutenus par les associations humanitaires (voir chapitre). De ce fait, le personnel exprime sa responsabilité sociale.

A noter que la majorité des actions sont effectuées en dehors des heures de travail.

D'après les résultats de l'enquête, le personnel souhaite s'investir encore plus dans des activités de volontariat, avoir la reconnaissance de l'administration et également les moyens de s'impliquer dans des activités de volontariat.

De son côté, la Commission lance des initiatives afin que son personnel s'engage dans des activités de volontariat.

Le rôle du Comité central du personnel est d'apporter des propositions fructueuses afin que la Commission inclue dans sa politique du personnel via la politique sociale un volet concernant le volontariat du personnel.

Le personnel désireux de s'investir dans ce genre d'activité pourra être reconnu ainsi que l'expérience qu'il aura acquise par le biais de ces activités.

Le volontariat des employés « employee volunteering » est assez répandu dans le service privé. En Belgique, Business&Society est un réseau d'entreprises qui a pour mission d'être le point de référence pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et de fournir un support et des outils aux entreprises qui désirent intégrer la RSE dans leurs activités. Un volet volontariat est largement développé et ce, depuis près de 10 ans.

Employee volunteering?

L' « employee volunteering » ou « volontariat des travailleurs » est une situation dans laquelle un membre du personnel d'une entreprise, encouragé par cette dernière, décide volontairement de s'investir dans une activité non-lucrative d'intérêt général et prise sur son temps de travail et/ou sur son temps libre).

Bénéfices

Les activités de volontariat des travailleurs n'ont pas seulement des répercussions positives sur l'association et son projet d'intérêt général mais aussi sur les travailleurs volontaires et leur entreprise. Les travailleurs seront par exemple amenés à développer de nouvelles compétences (prise de parole en public, intégration dans une nouvelle équipe, etc.), ils seront fiers de leur initiative et du fait que leur entreprise les a encouragés à l'entreprendre et un impact positif général en découlera.

Challenges

L' « employee volunteering » doit se fondre à l'image de l'entreprise sans lui nuire. Les projets doivent être choisis ensemble entre les volontaires et le service compétent.

Les volontaires doivent bénéficier de facilités afin de s'investir dans les activités de volontariat.

Investir l' « employee volunteering » dans des projets soutenus par le personnel.

Formes

Volontariat de main d'oeuvre: planter des arbres, repeindre un bâtiment...

Volontariat de compétence: mise à disposition d'une association de compétences spécifiques professionnelles.

Le volontariat peut s'effectuer pendant les heures de bureau ou en dehors.

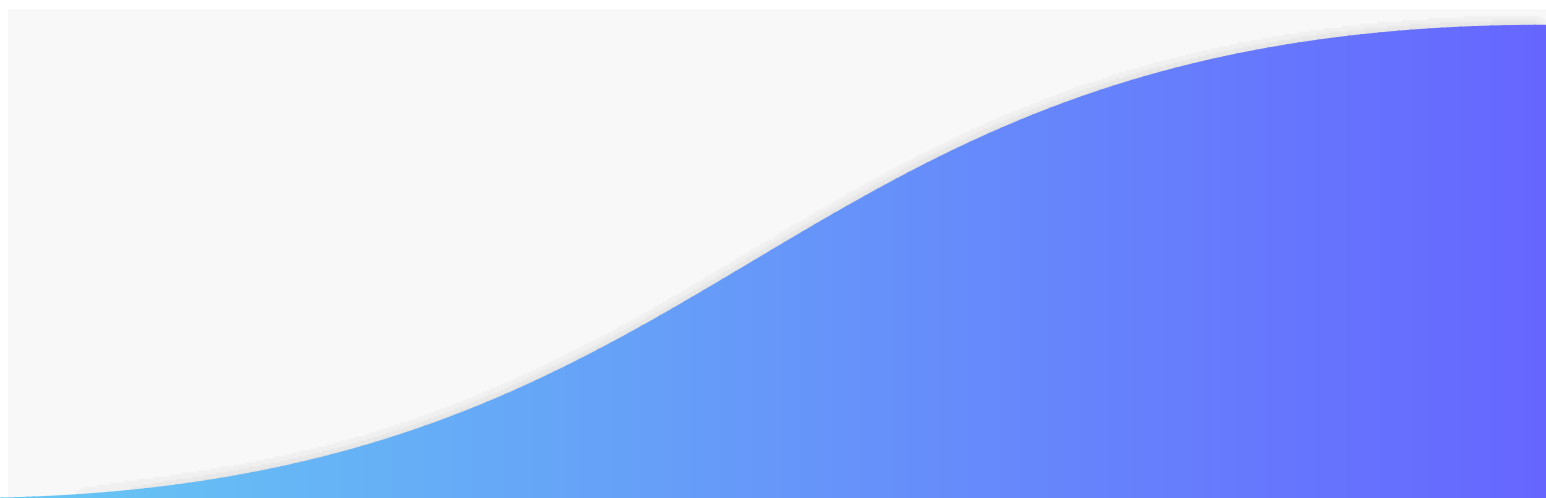
Le volontariat peut être individuel ou en équipe. Le volontariat peut servir à soutenir une association sur une journée ou sur une plus longue durée. Tout dépend de l'attente du personnel et de son employeur.

ENGAGE

Les projets ENGAGE « Key Cities » permettent aux entreprises de collaborer avec des organisations sociales. Ce partenariat a pour objectif d'encourager l'apprentissage, le partage des compétences et le renforcement de l'engagement social par une action bénévole des employés tout en ayant un impact positif au sein des communautés.

La DGEMPL était présente au projet « Discover your Talent -14/02/2012 » qui avait pour but de soutenir les jeunes bruxellois dans leur recherche d'emploi.

Le Comité central du personnel propose qu'une réflexion soit entamée avec les différents services de la Commission afin de mettre en place une politique de volontariat « employee volunteering » au sein de l'Institution.



Le bénévolat humanitaire au sein de



*Dominique Levieil
Président d'Europe Tiers Monde
et de Give Eur-Hope*

Introduction

L'année européenne du volontariat a amplement démontré la valeur de l'activité volontaire et conduit le Conseil dans ses conclusions du 3 octobre 2011 à encourager les Etats Membres et la Commission à prendre les initiatives appropriées pour maximiser la contribution du volontariat à la cohésion sociale. Le président Barroso a lui-même confirmé qu'il était favorable à l'adoption d'une stratégie de promotion du volontariat au sein de la Commission lors du forum du personnel du 25.01.2011.

Les états généraux du volontariat nous donnent aujourd'hui l'occasion de présenter les différentes associations du personnel de l'UE à vocation humanitaire et leur proposition de stratégie pour la promotion de ce type de volontariat au sein des institutions de l'UE et pour le renforcement de la solidarité du personnel avec les plus défavorisés.

En effet, depuis de nombreuses années déjà, le personnel des institutions de l'UE s'est lancé dans le volontariat à travers de multiples initiatives. Certaines ont un caractère occasionnel et visent à recueillir des fonds en faveur d'actions très ponctuelles ou d'associations extérieures. Mais l'essentiel des contributions généreusement transmises le sont par les associations que ce même personnel finance sur ses ressources propres. Ainsi, l'ensemble des fonds recueillis par ce biais et transmis à des acteurs de terrain œuvrant dans l'intérêt des plus démunis dépasse maintenant les 300.000 euros par an.

Parmi les plus structurées de ces initiatives, citons par ordre d'ancienneté et importance financière des contributions recueillies

- l'association (aisbl) **Europe Tiers Monde** qui traduit l'engagement du staff de l'UE pour le développement,
- le **Schuman Trophy** dédié à l'aide à l'enfance démunie,
- l'association (asbl) **Give Eur-Hope** vouée à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,
- le comité **Solidarité** des stagiaires.

A ces organisations structurées, il convient d'ajouter de multiples actions ponctuelles de recueil de fonds comme l'Action de Noël du Comité Paritaire des Restaurants (CPRE), les initiatives altruistes des Réseaux AST des différentes directions générales ou des groupes d'aide comme le Cancer Support Group, enfin les initiatives, malheureusement impossibles à quantifier, de collègues ayant décidé de soutenir des associations humanitaires extérieures aux institutions.

s Institutions de l'Union européenne

Par ailleurs, il convient de mentionner les groupes d'entraide qui apportent leur soutien aux collègues et à leurs familles qui doivent faire face au cancer ou au handicap (**Cancer Support Group, EC Disability Support Group**). Ces groupes fonctionnent en effet sur base volontaire avec une coopération et une reconnaissance particulière des services du personnel, du fait de leur contribution à la politique de bien être au sein des services.

Europe - Tiers Monde (www.europethirdworld.eu)

L'association Europe - Tiers Monde traduit l'engagement du staff de l'UE pour le développement. Créée en 1968, elle permet de soutenir plus de trente microprojets de développement au bénéfice de petites communautés locales. Elle les aide à développer des activités ou des compétences susceptibles de générer, de manière durable et respectueuse de leur environnement, des ressources ou des revenus supplémentaires. Ses domaines de prédilection sont la production agro-alimentaire, la petite industrie et le commerce de détail, les services, la formation professionnelle et les petites infrastructures d'intérêt collectif (écoles, centres de soins). Son budget annuel, de l'ordre de 200.000€, provient exclusivement des contributions de ses membres et des dons de leurs collègues, notamment de ceux recueillis par le comité Solidarité des stagiaires, les réseaux AST ou l'Association Afiliatys.



Schuman Trophy (www.schumantrophy.eu)

Le Schuman Trophy est une association de fait qui soutient l'enfance défavorisée depuis 1997. Chaque année le Schuman Trophy collecte environ 50.000 euros et soutient une quinzaine de projets entièrement consacrés à l'aide à l'enfance démunie en Belgique et dans le reste du monde. Le Schuman Trophy associe son action caritative à une dimension conviviale au sein des institutions européennes en organisant chaque année au printemps un tournoi de football entre les différents services et Directions Générales de la Commission et des institutions de l'UE ainsi qu'en automne un Gala qui rassemble tous les acteurs qui le soutiennent et les associations qu'il aide financièrement.



Give Eur-Hope (www.giveeurhope.eu)

Give Eur-Hope est la plus récente des associations humanitaires du personnel de l'UE, puisqu'elle a été créée le 10 décembre 2010, journée mondiale des droits humains, pour promouvoir la solidarité du personnel des Institutions Européennes avec ceux et celles vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale dans les pays de l'UE. Ses interventions sont ciblées sur la création ou la rénovation d'habitats ou de structures d'accueil, la mise en place de structures légères de santé, la formation à la citoyenneté, le partage des savoirs, la formation professionnelle et l'accompagnement par tutorat. Dès sa première année d'activités, Give Eur-Hope a permis de financer 5 projets directement au bénéfice de personnes vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale en Belgique, en Pologne, en Hongrie et en Roumanie pour un total de quelques 30.000 euros. Ses ressources sont constituées des contributions de ses membres et des dons de leurs collègues, notamment de ceux recueillis par le comité Solidarité des stagiaires, les réseaux AST ou l'Association Afiliatys.



Valeur ajoutée des associations internes

Les raisons qui ont conduit à la création d'associations regroupant des collègues souhaitant s'investir pour soutenir des causes humanitaires sont multiples et variées. On constate toutefois que la plupart des associations existantes ont été créées après qu'une série de collectes de fonds ponctuelles aient montré les limites de ces collectes en termes d'identification des bénéficiaires, de suivi de l'utilisation des fonds et surtout d'information aux contributeurs sur l'utilisation de ces fonds et leurs effets bénéfiques. Enfin, bien souvent, les donateurs souhaitent que leurs contributions aient une valeur ajoutée bien identifiée, au bénéfice de groupes particulièrement défavorisés, en évitant que leurs contributions ne servent à faire fonctionner les ONGs de grande notoriété, éligibles aux grands programmes nationaux ou européens d'aide au développement ou à la lutte contre la pauvreté. Ceci impliquant l'identification de porteurs de petits projets exclus par leur petite taille de ces grands programmes, il devient alors nécessaire de créer des mécanismes d'identification de projets ou de promoteurs de ces projets et également des mécanismes transparents et équitables de sélection de ces projets.

L'avantage de disposer d'associations humanitaires de membres du personnel des institutions de l'UE, c'est aussi de :

- témoigner de la solidarité de ce même personnel envers les plus démunis de l'UE ou de pays en développement;
- transférer l'intégralité des contributions et des dons des collègues aux bénéficiaires en éliminant les frais de fonctionnement grâce au volontariat des membres de ces associations et à l'hospitalité des institutions de l'UE;
- permettre d'évaluer l'importance du volontariat au sein des institutions, notamment en termes de contribution solidaires avec les plus défavorisés;
- permettre de démontrer aux administrations des Etats Membres que les institutions de l'UE soutiennent le volontariat en leur sein conformément aux recommandations du Conseil de l'UE pour la promotion du volontariat.

Enfin, ces associations offrent un certain nombre d'avantages fonctionnels que l'on ne peut négliger notamment en termes de :

- limitation des risques occupationnels liés au volontariat en adoptant une politique de promotion des règles éthiques pertinentes.
- limitation des risques réputationnels liés à ce même volontariat, en mettant en œuvre des procédures transparentes de sélection des projets et de gestion des fonds, en assurant un suivi de l'utilisation de ces fonds et en instaurant des mécanismes de détection des fraudes toujours possibles de la part de promoteurs indécents.

Adopter un plan d'action inspiré de celui pour l'égalité des chances

Actualiser périodiquement les enquêtes sur le volontariat (discours 25/01 Barroso)

Enquêter auprès des Etats Membres sur les formes de soutien au volontariat au sein des institutions publiques

Information au staff sur le bénévolat et sensibilisation sur son importance (à l'entrée en service, au départ en pension, journées du volontariat, mise à jour du site RH sur le volontariat, publications, emails EC listes occasionnelles, etc)

Élaborer des lignes directrices de mise en œuvre des congés pour «activités extérieures non rémunérées » pour faciliter le volontariat dans l'intérêt des institutions

Doter les associations humanitaires internes d'un cadre formalisé similaire à celui des cercles de loisirs.

Stratégie de promotion du volontariat au sein des institutions de l'UE

Conformément aux conclusions adoptées par le Conseil le 3 octobre 2011 pour encourager les Etats Membres et la Commission à prendre les initiatives appropriées pour maximiser la contribution du volontariat à la cohésion sociale, le réseau des associations humanitaires du personnel de l'UE a développé une proposition de stratégie de promotion du volontariat inspirée de celle adoptée pour la promotion de l'égalité des chances, au sein de la Commission.

Cette stratégie se base sur le postulat que le volontariat du personnel des institutions de l'UE doit traduire la solidarité de ce personnel avec les plus défavorisés et donc que cette solidarité doit émaner exclusivement du temps personnel de chacun et non de son temps de travail, ainsi que des dons ou contributions des collègues. Ceci exclut donc l'idée d'un programme doté de ressources budgétaires institutionnelles qui ne ferait que renforcer l'impression d'un traitement privilégié du personnel des institutions de l'UE.

Cette stratégie se fonde sur les propositions suivantes:

- Doter les associations humanitaires de membres du personnel de l'EU d'un cadre formalisé similaire à celui des cercles de loisirs, visant en particulier à réduire les risques occupationnels et réputationnels liés au volontariat humanitaire ;
- Apporter une aide logistique aux associations humanitaires du personnel de l'UE en termes de :
 - information aux nouveaux arrivants et aux collègues partants en pension,
 - hébergement matériel (mise à disposition d'espaces et d'outils de travail et de réunion) et virtuel (adresse électronique et site internet),
 - communication avec l'ensemble du personnel (diffusion périodique de lettres d'information électronique ou diffusion occasionnelle de documentation)
- Elaborer des lignes directrices déterminant les conditions dans lesquelles les possibilités existantes de « congés pour activités extérieures non rémunérées » pourraient être utilisées pour des activités de volontariat humanitaire, dans l'intérêt des institutions ;

En contrepartie les associations humanitaires pourraient renforcer leur contribution à:

- la limitation des risques occupationnels et réputationnels pour les institutions de l'UE notamment en termes de respect des règles pertinentes;
- la promotion des coopérations entre associations humanitaires du personnel de l'UE pour tirer le meilleur parti possible des synergies et des économies d'échelles en résultant;
- la documentation de la participation du personnel de l'UE au volontariat humanitaire et son évolution;
- la visibilité du volontariat du personnel de l'UE et l'image publique des institutions;

tout ceci sans nécessité de ressources budgétaires, ou de personnel, supplémentaires.

Quelques projets soutenus par les associations humanitaires du personnel de l'UE financés par les dons et les cotisations



Europe Tiers-Monde



Aide à l'enfance

Népal: Soutien d'un foyer hébergeant des enfants des rues



Aide aux femmes

Bangladesh: Atelier de formation « couture » .
En contrepartie, les femmes reçoivent des machines à coudre soit par dons, soit par le biais de prêt ou encore par le bénéfice de micro crédits.



L'EAU source de vie

Installation d'une pompe à eau sur un puits existant qui permet de valoriser l'utilisation de l'eau lorsque la source risque d'être contaminée ou utilisée de manière peu efficace



Aide à l'activité agro-alimentaire

Afrique Noire: amélioration des produits agricoles



Aide à la petite industrie

Afrique Noire: Industrie produisant du savon avec de l'huile agricole.

Autre organisation

“Friends of Paros” is a not-for-profit association, founded at the initiative of civil servants of European institutions as well as of the inhabitants of Paros and other people who feel, in one way or another, connected to this picturesque island of Cyclades Archipelago.

All “Friends” commonly recognise the important problems related to the development of the island. They all share one common concern: how to resolve them, fully respecting at the same time the Cycladic character of Paros which is part of the world cultural heritage and a source of inspiration for everyone who lives, works and visits the island.

The association’s specific objective is to contribute to:

- A.** the preservation, protection and/or rehabilitation of the environmental character of the island, putting the accent on aesthetic and social issues;
- B.** the protection of the cultural heritage and the increase of cultural activities;
- C.** the recognition of environmental and cultural issues, research and promotion of state-of-the-art solutions adapted to local particularities;
- D.** the information of the Paros’ citizens on European issues.

Indicative activities for achieving these goals are: the dissemination of information, mainly via organising information seminars and other communication actions and publications; the development of a stable relationship among the local, regional and national authorities and with the European Union institutions and other international organisations (UNESCO, etc). The ambition of the association members is to promote dialogue and consultation, notably with the Paros Council and other local administrative bodies and regional authorities, cooperation with other NGOs, professional and organisations of the civil society and finally, the promotion of European ideals, politics and best practices.

The association is established on Paros and it runs a sub-unit in Brussels. It is administered by an eleven-member council which is elected every two years during the General Assembly of its members.



Été 2010, présentation du livre de Georges Pitas sur les activités économiques et leur culture en présence de Vlandas.



Les îles de la mer Egée, leurs
Vlassys Sfyroeras et Goerges

Le premier président Vlassys Sfyroeras. Sa suite fut prise par Georges Vlandas. L'association rassemble une centaine d'adhérents dans une île –Paros- dont la population est de 10.000 habitants.

2009-2012 : Parmi les récentes activités mentionnons la poursuite de cérémonies caritatives, la tenue de débats citoyens sur les problèmes de l'île, l'action d'information, les actions culturelles et l'élaboration avec d'autres acteurs associatifs et les pouvoirs locaux d'un document stratégique "Paros 2020" renforçant ainsi le rôle de "think tank" de l'association. de l'été les amis, un premier bilan.

Pour en savoir plus: lire l'édition trilingue du bulletin de l'association et le site web

www.friendsofparos.com

Conclusions de l'Atelier des Actifs

Les propositions faites par l'atelier

- Message à la hiérarchie, Top-down : trouver un parrain,
- Création d'un réseau officiel de volontaires
- Mise en place de congé spécial « volontariat »
- Mise en place de Congé de Convenance Personnel spécial « volontariat »
- Onglet flexitime + crédit temps spécial
- Mise en place d'un contrat engagement bénévole+administration
- Distinction du bénévolat externe et du volontariat au sein de la Commission
- Partenariat avec des Associations externes (heures de solidarité)
- Mise à disposition d'un pourcentage des effectifs (dans chaque DG) pour des activités sociales
- Corporate Social responsibility (un employé heureux est plus productif)
- Mise en place de Team building « volontariat » (obligatoire)
- Pré-pension pour projets volontariat



En conclusion

La Commission propose une Stratégie: Corporate Social Responsibility
En créant un Comité paritaire qui nomme un Conseil Gouvernance qui inclut les partenaires extérieurs

La Commission met en place une formation "Volontariat" (cycle élaboré et reconnu)

La Commission gère un système de Congé solidarité basé sur des points

La Commission reconnaît l'activité de volontariat lors du rapport de performance



Les obstacles rencontrés

Volontariat dans les pays en développement ?
Comment s'y prendre ? CCP ? Congé Spécial,

Manque de confiance de la hiérarchie

Difficile de quantifier le temps de volontariat

Afin de faciliter les activités de volontariat

Lettre à la hiérarchie pour les membres actifs des associations.

Communication sur le volontariat : mettre en pratique ce que la Commission demande aux Etats Membres

ty Volontariat

ui Supervise les associations, les réseaux des ASBL "internes et reconnaît

ré avec ONGs et Conseil Gouvernance) ainsi qu'une liste de volontaires

artenariats internes ou externes

otation (reconnaissance, flexibilité)





Les jeunes et le volontariat

L'implication des jeunes dans le volontariat

Des élèves peuvent également devenir ambassadeurs
d'actions humanitaires
La parole au public

Programme jeunes ambassadeurs d'Unicef

Conclusions de l'atelier jeunes



Nadine Verhoeven,
DGHR-C2

L'implication des jeunes des écoles européennes et le volontariat

En lisant l'introduction des Etats Généraux qui nous occupent aujourd'hui, j'ai été interpellée par le nombre d'Européens participant à des activités bénévoles dans l'UE. Plus de 92 millions de personnes, soit près d'un européen sur 5, participe activement à des actions de bénévolat.

J'ai donc cherché à savoir ce qu'il en était des jeunes et plus spécifiquement des jeunes qui fréquentent les Ecoles européennes.

La population totale des Ecoles européennes est d'environ 22 000 élèves, répartis dans 14 écoles dans l'Union, dont 5 en Belgique. Ce sont principalement les élèves du secondaire, dès la 4^{ème}, soit vers 15 ans, qui s'impliquent dans des actions de bénévolat.

Les comptabiliser n'est pas aisé et la raison principale en est que le bénévolat se pratique sous de multiples formes, dans de multiples contextes, qu'il soit scolaire ou extra-scolaire.

Des actions peuvent être organisées de façon très ponctuelle, à l'occasion d'un incident/d'une catastrophe qui touche un élève ou l'un de ses proches, telle l'organisation d'un repas pour récolter des fonds pour une famille ayant perdu son habitation dans un incendie; il s'agit alors d'une sensibilisation à un fait qui touche un proche.

A côté de cela, on trouve des jeunes impliqués dans des associations humanitaires bien connues, telles qu'Amnesty International, Handicap International, Oxfam, la Croix Rouge, l'Unicef, ... qui, pendant les campagnes qu'ils organisent régulièrement, tiennent un stand au sein de l'école, généralement à la cantine, où ils ont la possibilité de vendre les produits proposés par leurs associations et également d'informer les jeunes de l'école des objectifs visés par ces associations, et par là même de rassembler de nouvelles 'recrues' pour renforcer les rangs.

Bon nombre de jeunes, par leur implication dans des mouvements de jeunesse tels que les scouts, ou encore par le biais de leurs associations sportives s'impliquent dans des actions à caractère caritatif (Swimmarathon, Télévie, Cap 48, ...).

Des élèves peuvent également devenir ambassadeurs d'actions humanitaires

Pauline, élève de 6ème secondaire, s'est rendue dans le Sud de l'Inde avec un professeur, ambassadeur de l'Action Damien afin de rendre visite aux centres médicaux financés par cette Fondation, qui lutte contre la lèpre, la tuberculose et le sida. Cette visite a permis à Pauline de présenter son expérience aux autres élèves et de les encourager à être solidaires de ce combat contre l'exclusion et la maladie.

Pauline a également participé à l'atelier jeune.



Pauline, élève de 6ème secondaire, en Inde pour l'Action Damien

Action Damien est une ONG belge qui a été fondée en 1964. Son rôle est de combattre la lèpre et la tuberculose aux quatre coins du monde, dans le cadre de projets à long terme. Elle a pour seul objectif: soigner, chaque année, le plus de personnes possible souffrant de ces maladies dues à la pauvreté.

Elle a également comme but de bâtir un futur. Chaque année, des chantiers sont organisés dans les différents pays afin de contribuer à une meilleure infrastructure et de poser les bases d'un système local de soins de santé efficaces.

La campagne 2012 « Opération Congo » a été lancée afin de faire reculer la lèpre et la tuberculose dans l'Est du Congo.

www.actiondamien.be



*"Grâce à ce type de projets, les élèves ont l'occasion de construire quelque chose de différent de ce qu'ils apprennent en cours. Trouver des partenaires, des fonds, entrer en contact de telle manière avec le monde extérieur à l'école sont des démarches que les élèves n'ont pas l'occasion de faire habituellement. Cela nous permet également de **créer des liens étroits** avec des élèves des autres classes, ce qui n'est pas toujours facile dans une grande école.*

*Mais selon moi, ces projets ont une valeur éthique fondamentale. Nous apprenons à **développer un projet** sans en attendre **aucun bénéfice matériel**, se **fixer des objectifs et les atteindre**, **s'investir** dans un projet en équipe, **apprendre à aider les autres**, **se rendre compte** de la situation des populations moins favorisés que la nôtre,..."*

Florence

Florence fait référence à deux projets auxquels elle a participé:

La vente de roses (rouge pour l'amour, blanche pour l'amitié) lors de la St Valentin: les bénéfices récoltés ont permis une année d'offrir des stages d'été à des enfants qui vivent des situations familiales difficiles, une autre de financer un atelier djembé au sein d'hôpitaux. Cette action avait donc un objectif caritatif en soutenant financièrement des associations mais ce n'était pas tout; il y avait également un objectif pédagogique car ce projet a été initié par un professeur d'économie, avec la préparation d'un budget, la gestion des fournisseurs, de la comptabilité, de l'organisation des commandes jusqu'à leur livraison. De plus, il s'agissait d'un projet pédagogique transversal car le cours d'Art a également oeuvré en créant les affiches promotionnelles du projet.

Le projet 'Zambia', suivi depuis plusieurs années par une des écoles européennes de Bruxelles. Les élèves récoltent chaque année le nécessaire pour deux écoles de l'ouest de la Zambie, du matériel de support pédagogique tels que des livres, ordinateur portable, matériel scientifique, uniformes etc... et se rendent sur place, dans le cadre du voyage scolaire de 6^{ème} secondaire et ont la possibilité de côtoyer les enfants dans leur vie de tous les jours et, peut-être le summum de l'expérience, ils ont la possibilité de donner cours à ces élèves.

Des échanges que j'ai pu avoir avec quelques jeunes ressortent toujours les mêmes mots : enthousiasme, fierté, prise de conscience.

N. Verhoeven



La parole au public

Les jeunes sont nombreux à s'engager, mais la démarche ne vient pas des Ecoles européennes. Lorsqu'une action est lancée au niveau d'une école, elle se restreint à une seule section et ceci est dommage.

Je vous propose donc de divulguer le volontariat auprès des Ecoles européennes mais dans le cadre général des écoles. Un grand nombre de jeunes, surtout à partir de la 4^{ème} secondaire ont soif de cette activité de volontariat. Les jeunes sont conscients d'avoir beaucoup de chance dans la vie. Ils savent que le monde n'est pas facile non seulement en Europe mais également dans le reste du monde. Ils voyagent. Ils voient d'autres réalités ainsi ils apprennent à voir combien ils sont privilégiés et combien ils pourraient aider les autres.

En classe de 6^{ème} secondaire, les élèves sont appelés à effectuer un stage en entreprise souvent de deux semaines. Il peut être réalisé soit pendant l'année scolaire ou soit pendant les congés d'été. Souvent, les élèves ne trouvent pas d'entreprise pour les accueillir et ils ne peuvent donc effectuer ce stage.

Dans ce cadre, pourquoi ne pas proposer des stages de volontariat, bien sûr après en avoir discuté avec la direction de l'école ?

Il existe un grand nombre d'associations qui sont inconnues de nos jeunes. Si nous pouvions mettre en place une plateforme entre les associations et les écoles afin que nos jeunes puissent s'intégrer dans ce milieu., ce serait une réelle avancée. Je suis sûre que les élèves seraient intéressés...



Un parent d'élève



Cette proposition fera partie des conclusions des états généraux. Faire un stage de volontariat serait humainement plus enrichissant que de passer deux semaines en multinational. Cette dernière expérience ne développerait pas forcément le côté humain de nos élèves.
C. Sebastiani



Lynda Sedoud,
Unicef France



Programme J

Présentation de l'Unicef et de ses missions auprès des jeunes

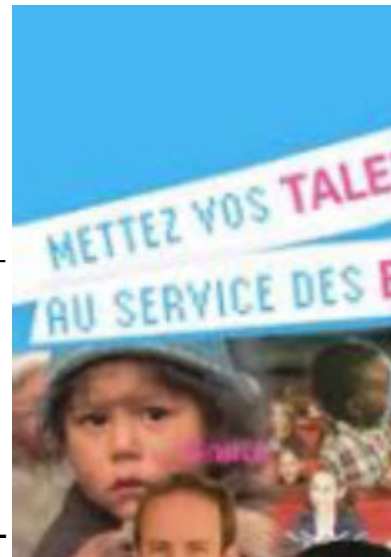
Mandat

L'Unicef est mandaté depuis 1946 pour veiller à la survie et au développement de la mère et de l'enfant (dans une acception large : jeune enfant, adolescent et jeune adulte).

Le 20 novembre 1989, la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) est ratifiée par l'ensemble des Etats représentés à l'Assemblée générale des Nations Unies (excepté la Somalie et les Etats-Unis). Depuis ce jour, la CIDE constitue la colonne vertébrale des actions de l'Unicef tant en termes d'actions sur le terrain que de plaidoyer auprès des institutions publiques et privées.

Convention internationale des droits de l'enfant

La CIDE a mis au cœur de ses préoccupations « l'intérêt supérieur de l'enfant ». Cette notion est à considérer comme le socle de la participation citoyenne des jeunes. **La CIDE invite à considérer qu'est dans l'intérêt de l'enfant tout ce qui le conduit à se construire comme un sujet libre.** La participation y contribue, incitant les enfants à s'exprimer, à soumettre leurs opinions et à s'affirmer comme acteurs citoyens, co-constructeurs de leur environnement.



Unicef France

Unicef France a pour mission de veiller au respect des droits de l'enfant en France, de collecter des fonds pour les programmes terrains et de sensibiliser le grand public sur la situation des enfants et des mamans dans le monde. Si le mandat d'Unicef France ne permet pas d'agir directement sur le territoire français auprès des enfants et des mamans en difficulté, l'Unicef France opère via des actions de plaidoyer et de sensibilisation. La place des jeunes y est grande. Plusieurs programmes s'adressent en effet spécifiquement aux élèves des écoles primaires, des collèges et des lycées, et des universitaires. Pour faire vivre ces programmes adaptés, 80 comités départementaux composés de bénévoles accompagnent les initiatives des jeunes au quotidien.

L'Unicef reste toutefois une structure en processus. Cette agence onusienne n'a eu de cesse de faire évoluer son champ d'action et ses pratiques en adéquation avec l'ère du temps. L'Unicef France n'échappe pas à la règle.

Jeunes Ambassadeurs

C'est ainsi qu'en 2004, alors qu'un tsunami frappe l'Asie du sud-est, un vent de solidarité souffle sur la communauté française, notamment auprès des jeunes de 16 à 18 ans.



Des lycéens sensibilisés par la catastrophe ont interpellé les comités départementaux pour leur offrir de leur temps et de leur motivation. Or, à cette époque, nous n'avions aucune formule à leur proposer. Nous avons réuni un groupe de travail et un comité de suivi pour réfléchir à un programme d'engagement adapté aux adolescents de 15 à 18 ans.

C'est ainsi que le programme des Jeunes ambassadeurs a vu le jour à la rentrée 2005 pour une phase de test. C'est en 2006 que le programme s'est déployé sur l'ensemble du territoire national. Ce programme s'inscrit dans le cadre de l'éducation non formelle.

Nous avons en 2006, 40 jeunes ambassadeurs, nous sommes fiers d'en compter actuellement 400.

Historique de la création du programme JA en 2004

5 ans après, le temps de l'évaluation

Au terme des cinq années d'activité, nous avons procédé à une évaluation du déploiement et de la perception du programme par les jeunes et leur accompagnateur.

Nous vous proposons de vous faire part de quelques points saillants de cette analyse.

Une évolution croissante du désir d'engagement chez les jeunes adolescents est constatée. Cette présence au sein du corps de bénévoles développe de nouvelles « habitudes » dans les manifestations d'engagement notamment au travers :

- Des actions innovantes collectives de rues, telles que flashmob ou freeze ;
- Usage intensif des réseaux sociaux.

Et des attentes spécifiques :

- Besoin d'accompagnement accru par un adulte ou un pair ;
- Besoin « d'être réellement écouté, pas seulement entendu » ;
- Nécessité de valoriser l'engagement bénévole des lycéens.

En réponse à ces désirs d'engagement, nous impliquons depuis le début de l'année 2011, des jeunes dans le processus de consultation sur les orientations

Contexte international évaluation et évolution du programme des JA

Accompagnement axe central du programme



stratégiques les concernant. Nous renforçons également les compétences des accompagnateurs élément clé du succès.

Parcours d'engagement bénévole

Les lycéens nous ont reproché de ne pas avoir de formule dédié aux étudiant. Aussi, nous avons mis en place à la rentrée un dispositif d'engagement à destination des étudiants.

La question de l'accompagnement et des relations entre les parrains/marraines et les JA est un axe central à la réalisation des projets de jeunes.

Définition de l'accompagnement

Pour l'accompagnateur

L'accompagnateur est le garant du mandat et des valeurs de son institution, tout en restant au service du projet du jeune. L'objectif de l'accompagnement est de soutenir efficacement une personne dans la réalisation de son projet.

Le sens de l'engagement : la motivation au cœur du bénévolat

Un travail préalable sur les motivations des jeunes permet de débiter l'accompagnement dans un contexte privilégié de reconnaissance mutuelle entre le bénévole senior et le jeune. Identifier les motivations du jeune est important dans la mesure où les modalités d'engagement qu'implique « *le bénévolat* – *bene vole* – *bien vouloir* » repose sur le sens que les bénévoles donnent à leur action et comment ils la pratiquent.

L'accompagnateur est également porteur de motivations qui lui sont propres. Les identifier est un atout. Savoir, par exemple, si l'engagement de suivre un jeune porteur de projet vous est attrayant parce que vous souhaitez rester proche d'une certaine tranche de la jeunesse ou transmettre votre expérience de vie, votre savoir faire d'une façon ou d'une autre etc. sont des atouts pour mieux gérer la relation entre vous et le jeune accompagné.

Pour le jeune

Le jeune, à l'instar de l'adulte, a des motivations altruistes mais aussi personnelles. Monter un projet par désir de se lancer un défi à soi-même, de montrer que l'on est capable de réaliser quelque chose d'original ou de grand, épater ses parents ou ses amis, rencontrer d'autres personnes, pour mieux savoir comment se débrouiller avec les adultes, vivre une expérience professionnelle, pour se montrer responsable, pour s'amuser après l'école etc.

Ensemble

Connaître ses motivations permet de mieux identifier les objectifs les objectifs qu'il veut se donner et d'éviter de se tromper sur le sens qu'il donne à son initiative. Une bonne identification de celles-ci par le dialogue, vous évitera donc d'éventuelles déceptions et de devoir en supporter les conséquences. Vous pouvez lui expliquer que ces différentes motivations cohabitent sans forcément se contredire. De même, le jeune, informé de vos motivations et attentes, pourra comprendre vos comportements (exigence, rigueur etc.) dans certaines situations et ne se braquera pas lors d'un quiproquo.

A chaque étape du projet du jeune et de l'accompagnement, il est important de se rappeler qu'un objectif commun est partagé. Cet objectif est la réalisation d'une idée qui se transforme avec le temps en projet grâce au dialogue entre le jeune et son accompagnateur.

L. Sedoud

Témoignage d'un « jeune ambassadeur Unicef »

Ce que permet l'Unicef :

Prendre confiance en soi lorsqu'il est nécessaire de parler en public.

- Gestion de projet (nous apporte une autonomie)
- Culture Générale
- Rencontres enrichissantes
- Apprendre à transmettre un message
- Apprendre à persister et de ne pas se démotiver devant la difficulté

Quelles sont les limites que j'ai observées ?

L'Unicef nous accordait un rôle uniquement de plaidoyer et en aucun cas de collecte de fonds.

Comment recruter ?

En en parlant autour de soi

En impliquant les non engagés dans nos actions (ex : les happenings tel que le freeze)

En utilisant les réseaux sociaux

Et après ?

Il est indispensable de permettre aux jeunes de continuer leur engagement.

Ainsi, l'Unicef depuis cet année a lancé le programme « Campus Unicef » pour l'après lycée.



*Wenceslas BARIDON
Ancien Jeune Ambassadeur*

Un Freeze c'est-à-dire réunir le maximum de personnes dans un lieu précis pour s'immobiliser pendant 5 minutes sans que les passants soit au courant. L'impact est bien sûr médiatique, et cela permet à tous de participer sans être engagé en passant un bon moment.

En Mission à Djibouti

Chaque année l'Unicef permet à 6 de ses jeunes ambassadeurs de partir sur le terrain pour découvrir les missions et rôle de l'Unicef mais également d'échanger avec la population locale. A l'issue de cette mission qui est financée par les partenaires de l'Unicef, le jeune ambassadeur se doit de témoigner autour de lui sur son expérience. Pour ma part j'ai eu la chance ,par exemple, d'être invité sur le plateau télévisé de Tv Tours, ou encore les plateaux radiophonique de RCF , Plus FM ainsi que les journaux : la Renaissance, la Nouvelle République, parents d'ado... en parallèle de mes conférences, échange dans les lycées de la région.



Ce programme « jeunes ambassadeurs » est à élargir au niveau européen. Je pense qu'il est important de mettre en contact l'Unicef et les jeunes des Ecoles européennes.

Le logiciel et la structure des anciens qui accompagnent les jeunes sont vraiment ce dont nous avons le plus besoin pour permettre à nos anciens de mettre leur expérience au service de nos jeunes.

C'est dans cet esprit que les deux témoignages sont extrêmement utiles.

C. Sebastiani

Conclusions de l'Atelier des Jeunes

Animatrice: Nadine Verhoeven

Participants : 2 jeunes de l'EE de Bruxelles III (Ixelles), 1 prof d'EE,

Comment sensibiliser les jeunes des EE aux activités bénévoles ou volontaires ?

- Souvent déjà sensibilisés par le cadre familial, par l'expérience d'autres jeunes et par la curiosité individuelle
- Susciter l'intérêt par l'information et la communication sur les expériences vécues par d'autres jeunes
- Actes forts à poser dans les EE pour sensibiliser : ex. journée eau/riz, opération pulls, ...
- En parler au sein d'un cours, p. ex. morale/religion
- Besoin d'identifier les œuvres à soutenir/les créneaux disponibles
- Utiliser les réseaux sociaux, flash mob/blue day/freezing, youtube ... pour sensibiliser, pour montrer ce qui est réalisé



Propositions soumises par le groupe

- Organisation d'une journée de sensibilisation a
- Inclure les actions de bénévolat dans les stage
- Action de bénévolat 'intergénérationnel' : p. ex. des EE aux retraités des institutions européen

le jeune ambassadeur de l'UNICEF, une représentante du Centre européen du volontariat, 6 parents



Quels sont les bénéfices scolaires et de développement personnel pour les jeunes exerçant des activités bénévoles ?

Confiance en soi, découverte de soi, prise de parole en public

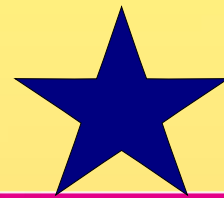
- Meilleure connaissance du monde, qui permet de développer certains sujets de cours (p.ex. meilleure argumentation dans une dissertation)
- Dépassement de soi
- Moyen de valorisation de l'école
- Création de liens entre les élèves qui agissent dans le bénévolat, communauté d'entraide se forme au sein du groupe
- Renforce les liens avec le lieu de vie (important pour les expatriés), richesse de l'échange avec les bénéficiaires de l'aide
- Un + dans le CV en vue d'études supérieures

Remarque émise par le groupe

Le bénévolat doit rester un choix et non une obligation !

au volontariat dans les EE avec participation du CEV

es
x formation 'prise en main internet' par des jeunes
nes



Les pensionnés

Le bénévolat/volontariat vu par les anciens

- AIACE
- SFPE/SEPS

L'Espace Sénior
Conclusions de l'Atelier des post-actifs

Le Comité central du personnel est convaincu que l'expérience des anciens est une richesse incontournable pour l'Institution, les actifs et les jeunes. C'est pour cette raison que le CCP a invité les deux associations des anciens, l'AIACE et la SFPE/SEPS, afin de les écouter et de répondre ensemble aux différentes

Le volontariat vu par les anciens



Pierre Blanchard
Vice-Président



***AIACE , une association au service de
ses membres et de tous les anciens***

L' **Association Internationale des Anciens de l'Union Européenne (AIACE)** est une ASBL , crée en 1969 par 35 anciens fonctionnaires de diverses nationalités. L'AIACE n'a cessé d'oeuvrer à l'amélioration du bien-être de tous les Anciens, en veillant à maintenir, dans l'amitié, la convivialité et la bonne humeur, les liens qui les unissent entr'eux et aux services administratifs des institutions. Elle compte plus de 9000 membres pensionnés.

Cette association est la seule à être reconnue comme représentative par la plupart des institutions dont la Commission avec laquelle elle a signé un accord.

Elle est présente au CGAM, CASS, Comité du statut en tant qu'observateur.

Objectifs principaux

- Contribuer à l'étude de problèmes que pose l'intégration européenne
- Assurer une représentation aussi large que possible des intérêts des anciens auprès des instances communautaires et nationales
- Maintenir et développer les relations amicales des anciens entre eux et avec les fonctionnaires et agents en activités
- Entretenir des contacts et créer des liens avec des organisations qui poursuivent des buts analogues.

Action sociale et entraide

Suite à des sondages lancés par l'administration, il est ressorti que certains anciens sont confrontés à des problèmes assez graves et en difficulté réelle. Il s'ont besoin d'assistance.

Des dizaines de volontaires dans les quinze sections nationales agissent en coopération avec les services sociaux de la Commission qui les forment et les aident. Des équipes de bénévoles s'efforcent d'assister les pensionnés, leurs conjoints qui le demandent et qui sont confrontés à des situations pénibles.

La plupart des sections s'efforcent également de guider les pensionnés dans leurs contacts avec l'administration et le PMO.

Difficultés rencontrées

Les adresses des anciens ne sont pas connues. L'AIACE doit passer par l'administration afin de contacter les anciens.

Problèmes de recrutement pour l'aide médicale et l'aide à domicile

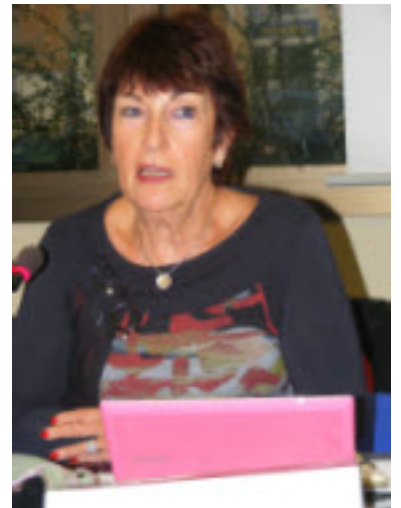
Expertise des anciens

L'AIACE milite afin que les Institutions reconnaissent l'expertise des anciens et y aient recours dans des structures et conditions reconnues.

La DG HR C1 travaille sur la mise en place formelle de possibilités d'utiliser les anciens experts.

Les points importants à retenir:

- Définir le volontariat et le bénévolat,
- Aspect économique du volontariat: les bénévoles et volontaires s'investissent dans des activités rémunérées par d'autres ou alors dans des tâches non rémunérées.
Par exemple, dans les associations d'alphabétisation: pour le même travail, certains sont payés très mal et d'autres non.
- Adéquation entre l'offre et la demande: il est difficile de trouver des activités de bénévolat
- Constat d'une multitude d'association effectuant la même activité, ce qui donne un sentiment de dispersion d'énergie
- Problématique de règles en matière d'activités extérieures. Il est important d'éclaircir les activités qui doivent être considérées comme volontaires ou non et de les présenter au moment du séminaire pour le départ à la retraite.



*Dominique Deshayes
Secrétaire Générale*

L'AIACE est représentée dans tous les Etats membres par une Section regroupant les Anciens selon leur position géographique. Ces Sections étaient au nombre de six à l'origine, correspondant aux six Etats fondateurs de l'Union européenne. Neuf autres sections sont venues s'ajouter depuis lors, à savoir le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et l'Autriche.



Serge Crutzen
Président



SEPS/SFPE

Depuis le 3 octobre 2008, l'Association des Seniors de la Fonction Publique Européenne (SFPE - SEPS) est une ASBL (loi belge) indépendante de toute tendance politique, syndicale et confessionnelle. Elle est indépendante de la Commission et des Institutions européennes étant donné qu'elle ne reçoit pas de subside mais seulement un support logistique.

Origine de la SEPS-SFPE

Le Statut des fonctionnaires des Institutions donne très peu de place aux anciens, en effet, la composition du Comité du Personnel ne considère pas les pensionnés (Statut).

Les pensionnés ne votent pas pour élire les membres du Comité du Personnel. Ils n'intéressent donc pas les syndicats qui sont à l'origine de la plus grande partie des listes électorales.

Qui représente les pensionnés aux concertations et aux Comités paritaires statutaires ?

Actuellement, seulement un observateur de l'AIACE est invité, en vertu des accords signés avec la Commission. Cette représentation est insuffisante.

En attendant une représentation directe, la SEPS-SFPE représente les pensionnés par le truchement de bénévoles:

- o Soit, membres actifs, proches de la retraite, qui siègent de plein droit au Comité du Personnel et dans les comités paritaires.
- o Soit des membres pensionnés qui sont cooptés par un syndicat aux concertations et groupes de travail.
- o Soit sur invitations spéciale de la DG HR à certains comités paritaires (p.ex. CASS).

Le but de la SEPS-SFPE

est de défendre les intérêts des fonctionnaires européens pensionnés, notamment leurs acquis sociaux.

L'objectif principal

est la défense effective des acquis des pensionnés: la pension, la méthode d'adaptation des rémunérations au coût de la vie, le régime d'assurance maladie, les allocations, ...

Elle s'attache également - dans la mesure du possible.- à assister et à conseiller les collègues pensionnés en difficulté.

La communication avec les collègues pensionnés est un facteur très important, et quelque peu difficile, car les retraités se sont installés partout en Europe et plus de 60% des pensionnés, membres de la SFPE, n'utilisent pas ou très peu INTERNET. Il est primordial de les prévenir sans délai, chaque fois que quelque chose risque de changer en matière de pension, de défense de leurs droits, de caisse maladie, d'assurance dépendance, de politique générale du personnel, d'organisation des services du PMO, décisions de la Cour européenne de Justice,

Le Bulletin d'information de la SEPS-SFPE (FR et EN) paraît 5 fois par an ainsi que d'autres notes ponctuelles si nécessaire.

Des réunions d'information sont organisées 5 fois par an afin de permettre la discussion et la bonne compréhension des problèmes majeurs à résoudre. Ces réunions, au cours desquelles tout membre de l'association peut prendre la parole, mettent en évidence les sujets à traiter.

Plusieurs dossiers ont été développés pour l'information des membres : Assurances santé complémentaires au RCAM ; Vade-mecum ; Pension d'invalidité et Indemnité d'invalidité ; Les dangers qui menacent nos pensions ; Rapports sur la réforme du Statut en cours, ...

L'Espace Séniors

Le 12 juillet 2010, le premier Espace Séniors a vu le jour

Cet espace a pour but de répondre aux attentes des collègues retraités dont le nombre s'élève à plus de 18.000 dont 12.000 dépendent de la Commission.

L'initiative a été proposée par Giuseppe Adurno, (actuellement jeune retraité) à l'issue des Etats généraux de la politique sociale et organisée par le Comité Central du personnel.

L'Espace Séniors permet de mettre à disposition des pensionnés un espace convivial, où ils pourront se rencontrer, rencontrer de jeunes collègues, participer aux activités des cercles de loisirs, disposer d'un accès aux infrastructures informatiques et bénéficier d'un soutien dans leurs démarches administratives.

Il permet également de faciliter l'échange entre actifs et anciens.. Ces derniers, porteurs d'espoir, pourront partager leurs précieuses expériences et inciter les actifs à toujours remettre leur travail en perspective, à apporter leur contribution au projet européen et à relever les défis rencontrés.

Lors de la cérémonie d'ouverture, Maros Šefčovič a manifesté son soutien: « il me semble en effet essentiel que nos anciens fonctionnaires disposent d'un lieu, ici à Bruxelles, où ils puissent se retrouver, trouver l'assistance dont ils ont besoin auprès des services sociaux dont ils bénéficient, PMO notamment, mais aussi et surtout échanger sur l'actualité européenne et rencontrer de nouvelles générations de fonctionnaires. Je suis convaincu du besoin de mieux valoriser à l'avenir l'expérience de nos anciens et de mieux utiliser le potentiel qu'ils représentent».





Cristiano Sebastiani, a rappelé lors de cette journée que le rapport entre les fonctionnaires européens et leur Institution est un lien original de « loyauté-identité » défini par le statut. Cette approche identitaire du fonctionnaire destiné à se consacrer à la mission publique européenne implique que même après sa retraite, il ne redevient pas un « homme de la rue » et que le lien avec l'Institution ne se rompt pas.

Au sein de nos institutions, le départ à la retraite est souvent géré de manière assez bureaucratique et logistique. La cessation des fonctions est parfois vécue comme un choc par les intéressés qui se voient soudainement coupés de l'institution qu'ils ont servie pendant tant d'années et à laquelle ils ont consacré leur existence professionnelle. Pour certains, ce départ peut parfois être accompagné d'un sentiment d'inutilité et de privation de toute possibilité de pouvoir continuer à partager et à mettre leur expérience au profit des jeunes générations.

Conclusions de l'atelier des post-actifs

animateurs : Brigitte Pretzenbacher (CCP), Monique The
Dominique Deshayes (AIACE), Geneviève Parfait (AIACE)

Les discussions ont porté notamment sur les différentes manières d'utiliser l'expérience des anciens et leur plus grande disponibilité pour les actions bénévoles ainsi que sur le danger d'avoir recours systématiquement au bénévolat, vu la carence générale de moyens financiers et de personnel.

Premier message

Un premier message est donc adressé aux actifs, pour les inciter à réclamer aux autorités compétentes suffisamment de moyens pour faire face aux nécessités d'une population post-active, souvent expatriée et isolée. Le bénévolat ne doit pas se substituer à la défaillance du Service Public européen!

Deuxième message

Un deuxième message très clair doit être lancé, c'est celui de la nécessité de reconnaissance et de la valorisation par les institutions du volume important d'actions bénévoles déjà exercées par les collègues retraités.



Serge Crutzen (SEPS), Brigitte Pretzenbacher (CCP)

Vu le besoin augmentant avec le nombre des pensionnés, un appel est fait par les deux associations représentant les anciens - l'AIACE et la SFPE/SEPS - pour s'investir plutôt dans les actions de proximité.

Last but not least, les participants concluent qu'une association européenne devrait faire partie des services gratuits à la fin de ses jours.

fs

atre (DGHR), Serge Crutzen (SEPS), Pierre Blanchard (AIACE),
(E)



CCP), Monique Théâtre (DGHR), Pierre Blanchard (AIACE)

Certains participants se sont interrogés sur ce qui peut, être interprété comme action bénévole ou volontaire, étant d'accord, qu'en principe tout bénévolat doit rester gratuit. Les frontières sont fluides pour le volontariat. Les compensations peuvent être autres que financières, par exemple, des dispenses de service ou congés spéciaux. Est-ce acceptable ? La nomination « travail bénévole ou volontaire » devrait être évitée au profit d' « occupation » ou « action » bénévole/volontaire, car un « travail » est et doit rester lié à une rémunération. Vu toutes ces incertitudes, les participants estiment qu'une clarification est nécessaire et se sont exprimés en faveur d'un cadre réunissant des règles d'éthique à observer pour le bénévolat/volontariat à la Commission.

La DG HR a informé l'assemblée d'une communication de la Commission en élaboration, en vue d'instaurer un cadre de travail harmonisé et intégré que les Directions générales pourraient s'approprier et ainsi avoir recours, si elles le désirent, à l'expérience de leurs anciens fonctionnaires.

*ue le volontariat consistant à promouvoir l'idée
tuits à rendre par chaque fonctionnaire jusqu'à la*





2012

Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle

Conclusions de l'atelier intergénérationnel

Le Comité central du personnel a inclus dans le programme des états généraux un atelier intergénérationnel afin de favoriser l'échange et la solidarité entre les générations ce qui correspond tout à fait aux objectifs de l'année 2012.

Cette Année européenne vise à souligner la contribution que les personnes âgées apportent à la société ainsi que la solidarité entre les générations.

L'objectif de cette année est l'accroissement de la solidarité entre les générations :

- *en favorisant le vieillissement actif ;*
- *en encourageant le vieillissement actif au sein de la communauté ;*
- *et en favorisant l'autonomie des personnes âgées.*

Conclusions de l'Atelier intergénérationnel

Animatrices : Dhikra Chaouch (CCP), Janette Sinclair (DG HR)

Le cœur de ces discussions était centré sur l'é

DGHR

3 pistes ont été proposées:

- 1 Etre plus proches des pensionnés par le biais de contacts humains tout en leur apportant une aide pratique par exemple pour remplir les documents administratifs ou faire des sorties ou des courses pour les personnes présentant des problèmes physiques. Les actifs ainsi que les jeunes pourraient s'engager.
- 2 Remédier aux difficultés informatiques rencontrées par les Anciens.
- 3 Communication sur la valorisation des Anciens.

Discussion

8 propositions ont été élaborées:

- 1 Poursuivre la coopération entre Europe Tiers Monde et les stagiaires et la développer au sein de l'Institution,
- 2 Mettre en relation les anciens et également les actifs avec les familles dont les grands-parents vivent dans le pays d'origine,
- 3 Proposer l'action : 1 toit, 2 âges. Un pensionné recevrait un stagiaire ou autre sous son toit moyennant une petite contrepartie financière ou autre afin qu'il ne soit pas seul. Ceci se ferait sous un contrat juridique.
- 4 Créer un répertoire des profils disponibles et des demandes,
- 5 Mettre en place des activités théâtrales intergénérationnelles en abordant un thème vu par les différentes générations
- 6 Se mettre en contact avec les Associations de volontariat externes,
- 7 Travailler en commun avec l'association des parents,
- 8 Créer un carrefour des projets.



Janette Sinclair



Lynda Sedoud

En conclusion

Il est ressorti de cet atelier l'isolement des anciens qui manquent de moyens. Afin d'y remédier, il serait nécessaire de lancer des initiatives et de passer l'information au niveau de la Commission et des États membres.

La motivation passe d'abord par l'information et la connaissance. Les personnes désirant s'investir dans des activités bénévoles ne trouvent pas toujours l'information nécessaire.

Les discussions ont permis d'identifier les intérêts et souhaits des personnes. Une partie de leur temps et de leur personne au service de l'Europe. Elles ont voulu construire et d'être toujours actifs au sein de l'Europe.

Intergénérationnel

(Chef d'unité politique sociale), Lynda Sedoud (Unicef)

échange et le partage entre les générations.



Dhikra Chaouch

souhaitent continuer à s'investir mais qui n'ont pas les
er des projets communs intergénérationnels en faisant
Ecoles européennes.

ommunication. Sans ces deux actions, les personnes
eront pas de réponses à leur recherche.

haits de nos amis pensionnés. Ils ont donné une grande
nstitution. Nos amis pensionnés ont cette soif de partage,
e.

Unicef

4 pistes ont été proposées:

- 1 A chaque stade de vie découlent des besoins, des attentes et des motivations par tranche d'âge, notamment :
 - Temps de disponibilité : soir, we et vacances pour les jeunes / soir et journée off pour actif / journée et non we pour retraité
 - Lieu de vie : jeune dans les établissements + centre culturel, sportif, loisir / actif : entreprise et salle de sport-loisir / senior : maison, maison de retraite, maison des anciens ...

L'un des enjeux pour que la réalisation d'un projet commun intergénérationnel puisse voir le jour est l'identification d'espaces communs avec accès facile pour tous ceux concernés.

- 2 Focus sur les jeunes : quel que soit le type de projet commun identifié à réaliser, que l'on soit actif ou senior, l'accompagnement sera au cœur de sa relation avec le jeune. On ne peut réduire l'apport du jeune à ses seules compétences en informatique. Le senior et/ou l'actif a pour mission de guider le jeune dans l'expression de son idée en vue de l'accompagner dans la démarche de réalisation : passer de l'idée à l'action. Il participera par la suite à la mise en œuvre.
- 3 Imposer des projets à des jeunes, actifs ou seniors est antinomique avec la définition même de "bénévole" - bene vole / bien vouloir. Il est donc important de laisser libre cours à son imagination et stimuler sa créativité. Pour rappel, la créativité est le moteur premier de l'innovation. Le suivi des relations intergénérationnelles peut constituer une sorte de laboratoire des "innovations sociales".
- 4 L'approche projet est importante dans l'intergénérationnel : elle implique un début et une fin et permet l'adhésion des parties prenantes à la mise en œuvre.

Conclusions générales

Le Président José-Manuel Barroso s'est déclaré tout à fait disponible pour mettre en place un plan d'action afin de soutenir le volontariat dans les Insti-

Actifs

Reconnaissance

- Rédaction d'une communication sur le volontariat
- Création d'un comité paritaire de volontariat
- Reconnaissance de l'Institution et de la hiérarchie
- Valorisation de l'activité volontaire du personnel
- Validation de l'expérience
- Revoir la décision de la Commission pour plus de souplesse

Promotion

- Mise en place d'une stratégie claire pour la promotion du volontariat
- Création d'un site internet
- Création d'un réseau de volontaires via page intranet
- Campagne de communication
- Visibilité des actions volontaires
- Diffusion de lettres d'information électronique
- Répertorier l'offre et la demande,
- Partage de l'expérience,
- Information aux nouveaux arrivants et futurs pensionnés

Away-day volontariat

Journée de la solidarité (09 mai)

Formation

Gestion du temps

Elaborer des lignes directrices déterminant les conditions dans lesquelles les possibilités existantes de « congés pour activités extérieures non rémunérées » pourraient être utilisées pour des activités de volontariat humanitaire, dans l'intérêt des institutions

Mise en place de congé spécial, congé solidaire, congé de convenance personnel,

Utilisation du flexitime et crédit temps spécial

Moyens:

Mise à disposition de locaux, d'imprimantes, de photocopieuses et de petites fournitures

Faciliter l'accès aux installations de l'Institution afin d'organiser des événements

Doter les associations humanitaires de membres du personnel de l'EU d'un cadre formalisé similaire à celui des cercles de loisirs, visant en particulier à réduire les risques occupationnels et réputationnels liés au volontariat humanitaire

Jeunes

Sensibilisation:

Témoignage de jeunes volontaires
Actes forts de sensibilisation à poser dans les Ecoles européennes (journée eau/riz, opération pulls, ...)
Organisation d'une journée de sensibilisation au volontariat dans les EE avec participation du CEV
Identifier les oeuvres à soutenir/les créneaux disponibles

Formation:

Volontariat inclu dans le programme pédagogique
Stage de volontariat

Programme "jeunes ambassadeurs":

Elargir le programme "jeunes ambassadeurs Unicef" au niveau des Ecoles européennes

Pensionnés

Reconnaissance:

Reconnaissance et de la valorisation par les institutions du volume important d'actions bénévoles déjà exercées par les collègues retraités
Valorisation de l'expérience professionnelle

Information:

Intervention/témoignage de bénévoles lors de la formation « préparation à la retraite »
Recenser les besoins en bénévolat

Investissement:

Création de projets ou participation à des projets en cours
Assistance informatique

Intergénérationnel

Information et communication:

Communication sur la valorisation des Anciens: valorisation de l'expérience dans les services de l'Institution
Création d'un répertoire des profils disponibles et des demandes

Assistance:

Les actifs ainsi que les jeunes pourraient passer quelques temps auprès des pensionnés en les aidant dans les formulaires, les courses ou en faisant des promenades
Remédier aux difficultés informatiques rencontrées par les anciens

Lieu de vie:

Lieu de rencontre où les générations pourront se retrouver, ce serait leur maison. Il est proposé que ce lieu de vie soit la Maison des Anciens

Projets communs intergénérationnels:

Les idées de projets seraient diffusées au niveau de la Commission et des écoles européennes
Création d'un carrefour des projets
Théâtre intergénérationnel

L'Espace Sénior deviendrait l'Espace des Séniors et du Volontariat afin de favoriser les différents échanges tant demandés lors de ces états généraux!

09 mai, journée de la solidarité

Le Comité central du personnel propose que le 09 mai soit déclaré journée de la solidarité en hommage à cette valeur fondatrice de l'Europe: la solidarité. Cette journée sera consacrée à des activités de volontariat par le personnel sur tous les lieux d'affectation de la Commission.

Proposition d'un plan d'action

Le Comité central du personnel a décidé de présenter un plan d'action suite aux différentes demandes émanant du personnel, des pensionnés, des jeunes et de l'Institution.

Le Comité central du personnel pense qu'il est important que tous les acteurs soient consultés lors de l'élaboration d'une communication sur le volontariat.

Avant tout, afin que le volontariat fasse partie intégrante de la politique de l'Institution, le Comité central du personnel propose qu'un volet « volontariat » soit inclus dans le volet social de la politique RH (personnel).

Vu les différentes réponses et commentaires reçus suite à l'enquête sur le volontariat, le Comité central du personnel propose plusieurs possibilités d'effectuer des activités de volontariat soit individuelles, soit collectives, afin que chaque personne puisse se retrouver dans ses attentes.

La base de ce plan d'action repose sur l'information et la sensibilisation du personnel.

Comment informer?

Plateforme

Par la création d'une plateforme de volontariat via un site intranet reprenant les activités déjà effectuées ou en cours ainsi que la possibilité de projets futurs.

Cette plateforme présenterait:

Les projets des associations humanitaires des Institutions,

Les récoltes de dons,

Les activités volontaires individuelles de collègues à l'extérieur de l'Institution,

Les away-day volontariat des différentes DG

Un coin offre/demande

La présentation d'ONG externes recherchant des volontaires

Un appel pour l'organisation de la journée de solidarité qui aurait lieu les 09 mai en hommage à la valeur fondamentale de la construction européenne: la solidarité

Brochure

Diffusion d'une brochure à tout le personnel et aux anciens sur le volontariat

Information

Aux nouveaux arrivants et futurs pensionnés

Séances de midi

Témoignages de volontaires à l'intérieur et à l'extérieur de l'Institution

Comment sélectionner les activités de volontariat à soutenir?

En faisant appel au personnel

Un groupe de travail composé d'un échantillon représentatif sélectionnerait plusieurs activités et les soumettrait ensuite aux personnes qui s'impliqueraient dans l'une d'elles afin que l'activité retenue soit décidée par les acteurs.

Le groupe de travail aurait, au préalable, consulté différents organismes en fonction des attentes et demandes des personnes qui s'impliqueraient dans les activités de volontariat. Il pourrait s'il le souhaite distribuer un questionnaire court afin d'être orienté sur le domaine d'activité.

Cette pratique peut-être utilisée pour un away-day « volontariat », par exemple, et également pour la journée de la solidarité.

Les personnes déjà impliquées dans des activités de volontariat auront la possibilité de présenter le projet de l'ONG.

Comment reconnaître l'activité de volontariat?

Adapter les horaires des volontaires: flexitime,

En proposant des congés spéciaux de volontariat,

En reconnaissant l'expérience acquise pendant le volontariat.

Comment soutenir les activités humanitaires du staff de l'Union européenne?

En permettant un certain nombre de possibilités de soutien des institutions au volontariat du personnel en général (site web hébergé par les institutions, diffusion d'informations, flexitime, congés spéciaux/solidaires) ,

En reconnaissant le statut particulier des associations humanitaires du personnel des Institutions et en les dotant d'un cadre formalisé similaire à celui des cercles de loisirs,

En leur apportant une aide logistique en termes:

- d'hébergement matériel (mise à disposition d'espaces et d'outils de travail) et virtuel (adresse électronique et site internet),
- d'information aux nouveaux arrivants et aux collègues partants en pension,
- de communication avec l'ensemble du personnel (diffusion périodique de lettres d'information électronique ou diffusion occasionnelle de documentation),

En leur donnant la possibilité de présenter les projets qu'elles soutiennent à proximité pour que des collègues volontaires puissent se déplacer et participer activement dans des projets locaux voire dans des événements de recueil de fonds en faveur de ces projets.

Etant donné que l'activité de volontariat fait partie de la politique sociale, le Comité central du personnel pense que la DGHR Direction Politique Sociale est la plus apte à être le chef de file de ce projet.

Le Comité central du personnel sera un acteur de ce projet.

