

3. TRANSMISSION

COMMENT ASSURER LE RENOUVELLEMENT DES GROUPES ?

26 participants venus de 8 pays d'Europe

Dans plusieurs pays européens, les fondateurs et fondatrices des groupes vont bientôt arriver à l'heure de la retraite (méritée !). Mais comment passer la main quand cet engagement a été l'un des plus forts de sa vie ? Pourtant, si on ne l'anticipe pas, certains groupes pourraient disparaître avec celles et ceux qui les ont créés. Certains pays s'organisent pour former et recruter les futurs responsables, certains groupes ont réussi à dépasser cette étape.

Cet échange de pratiques aura été l'occasion d'écouter les témoignages de responsables français ayant transmis ou en cours de transmission Philippe de Laval et Paul de Toulouse et avant Scherwiller. La France s'organise de plusieurs façons. La moitié des communautés a fait le choix d'un recrutement national par une association employeuse au sein de l'organisation nationale. Cette dernière recrute et forme des salariés qui seront ensuite déployés sur l'une ou l'autre des communautés. Cette formation organisée par « promotions » d'une dizaine de recrues dure quatre mois en tout et comprend des stages individuels dans plusieurs communautés et une semaine de formation en collectif par mois. Cette formation est complétée par une formation « continue » de 3,5 jours par an pendant 4 ans. Les responsables recrutés par les communautés qui ne font pas partie de cette association employeuse peuvent aussi suivre cette formation de 4 ans. Et tous les autres groupes d'Emmaüs ont accès à un large catalogue de formation (disponible auprès d'Emmaüs Europe en français).

Dunkan d'Emmaüs UK nous a présenté la façon dont ils fonctionnent au Royaume Uni. Le recrutement est local mais l'ON a développé des outils pour recruter et forme les membres des CA pour recruter et accompagner les nouvelles recrues. Les formations sont ensuite adaptées aux besoins de chaque groupe.

De nombreux italiens ont participé à cette rencontre et Renzo de la communauté de Villafranca nous a témoigné de l'enjeu particulier de la transmission des valeurs d'Emmaüs à de nouveaux responsables qui cherchent un emploi alors que pour lui cela a été un projet de vie.

Parmi les échanges, Zbigniew d'Emmaüs Lublin propose de partager avec qui le souhaite son expérience de transmission progressive à une équipe de quatre responsables qui ont petit à petit pris en charge une partie de l'activité de la communauté et à qui il a dû faire passer les valeurs d'Emmaüs.

Emmaüs Europe va continuer de travailler avec les groupes et pays qui le souhaitent sur ces questions dans les années à venir car nous sommes à un moment clef dans plusieurs pays.



CE QU'ON A RETENU DES ÉCHANGES

■ Quand les responsables de groupes en sont les fondateurs un travail important et difficile est nécessaire pour accepter que celles et ceux qui reprendront ne feront pas comme eux.

■ Cela est particulièrement difficile quand il s'agit de communautés où les fondateurs et leur famille ont vécu à la communauté et où leur vie personnelle tend à se confondre avec le projet d'Emmaüs.

■ Dans ce cas plusieurs propositions sont faites : travailler collectivement sur le projet associatif et le mettre à jour régulièrement en fonctions des enjeux auxquels Emmaüs doit répondre pour évoluer en fonction / proposer aux fondateurs d'écrire ce qui pour eux fait le sens d'une communauté afin de transmettre cette expérience à ceux qui prendront la suite, peut être différemment / leur proposer aussi de dire ce qui est essentiel et de laisser aller sur le reste.

■ Alléger les tâches et les exigences si elles ne sont pas reprenables par une seule personne, répartir entre plusieurs : salariés, bénévoles, compagnons.

■ Accepter qu'Emmaüs n'est pas un modèle unique : proposer aux futurs responsables de visiter plusieurs groupes en Europe pour voir le champ des possibles.

■ S'organiser collectivement (au niveau des organisations nationales quand elles existent) pour former les nouveaux responsables au début puis régulièrement et permettre leur accompagnement progressif dans le mouvement.

■ Anticiper autant que possible en organisant une vie associative dynamique où les responsabilités sont partagées et renouvelées : limiter par exemple le nombre de mandats de la ou du Président-e, recruter et former des bénévoles et les impliquer dans les décisions.

■ Multiplier les occasions pour les jeunes (potentielles recrues) de découvrir Emmaüs comme les stages ou les services civiques.

■ Ne pas hésiter à solliciter Emmaüs Europe !