



SYNODE

157^e session du Synode, 10 et 16 décembre 2008

Annexe 9

Rapport du Conseil synodal sur la promotion du bénévolat dans l'EREN

1. Introduction

Le travail bénévole est essentiel à l'Eglise. Il est un élément constitutif d'une Eglise qui a du sens, puisque la participation de chacune et chacun, selon ses aspirations et ses possibilités, est précisément au cœur de la vie communautaire. Une Eglise dont la vitalité reposerait uniquement sur son personnel salarié serait un non-sens. De même, la société dans son ensemble a besoin du bénévolat. Ainsi, en Suisse, près d'un quart de la population participe à la vie de la collectivité par des activités non-rémunérées.

En 2006, un groupe de travail du Conseil synodal a élaboré, sous l'égide du Centre cantonal Diaconie et Entraide, un premier et important document de référence destiné à l'ensemble des paroisses : le *dossier bénévolat de l'EREN*. Plusieurs éléments issus de ce dossier sont ici repris et développés.

Le *dossier bénévolat de l'EREN* propose notamment une charte qui rappelle les perspectives de la Constitution de l'EREN :

"L'Eglise a pour vocation de faire connaître à chacun, en paroles et en actes, l'amour manifesté par Dieu en Jésus Christ à l'égard de tous les hommes, sans distinction de races et de conditions" (art. 9 de la Constitution de l'EREN).

Les membres de l'EREN participent à la vie de la communauté paroissiale et la soutiennent matériellement. Ils témoignent de leur foi dans leur existence (art. 5 de la Constitution de l'EREN).

Au travers d'une multiplicité de tâches et d'engagements, ils accomplissent un travail bénévole d'une importance inestimable, en qualité et en quantité. L'Eglise leur en est très reconnaissante.

Le Conseil synodal veut aujourd'hui préciser les actions concrètes à entreprendre pour une meilleure reconnaissance du bénévolat dans l'EREN et poser, dans la suite des Visions prospectives et en lien avec la nécessité de valoriser la participation des membres, les fondements d'une véritable politique de promotion de l'engagement bénévole. Expliciter les articulations entre les permanents salariés et les bénévoles assurera un meilleur confort de chacun et plus d'efficacité dans l'accomplissement de la mission de l'Eglise.

En effet, si le travail bénévole est constitutif de l'Eglise, celle-ci doit aussi veiller à offrir un cadre stimulant pour l'engagement des bénévoles et exprimer son estime et sa gratitude à leur égard. L'orientation politique générale et les axes de travail que le Conseil synodal propose au Synode dans le présent rapport visent à définir ce cadre et le climat institutionnel dont il doit être entouré.

2. Contexte général et thèses

- Le statut social du bénévolat s'est considérablement modifié au fil du temps. Longtemps considérée comme une quasi évidence, voire comme un dû, cette forme d'engagement a ensuite connu une période de profonde remise en question, durant laquelle le fait de donner du temps et des compétences sans attendre de contre-partie matérielle est devenu, en soi, suspect. Aujourd'hui, le bénévolat est revalorisé par une reconnaissance formalisée par des conditions cadre plus claires et des certifications spécifiques aux engagements effectifs. L'articulation entre les

fonctions salariées et les fonctions bénévoles est aussi clarifiée. Des églises réformées de Suisse ont même créé des postes dédiés à la promotion du bénévolat en leur sein¹.

- En cette période de restrictions budgétaires et de diminution de postes, l'EREN n'a donc pas à inventer de nouveaux outils. Il lui suffit de rassembler et de valoriser plus systématiquement ceux qui existent ailleurs ou ceux dont elle s'est elle-même dotée comme le *dossier bénévolat de l'EREN* évoqué dans le paragraphe introductif de ce rapport.
- Enfin, il convient de ne pas confondre bénévoles et laïcs ! En effet, bien qu'en Eglise un grand nombre de bénévoles soient également des laïcs, ce qui importe ici n'est pas le statut ecclésial des personnes (laïques ou consacrées), mais bien leur statut contractuel vis-à-vis de l'EREN comme employeur ou répondant de leur activité, les unes étant rémunérées, les autres non-salariées. Ainsi, un permanent laïc est un salarié de l'EREN, un pasteur retraité acceptant de remplir à titre gracieux une tâche précise est un bénévole de l'EREN.

Malgré la distinction qui vient ainsi d'être rappelée, le Conseil synodal est d'avis que la politique de promotion du bénévolat de l'EREN doit reposer sur la conviction fondamentale que :

Les bénévoles font partie intégrante des ressources humaines de l'EREN. Leurs engagements doivent donc bénéficier de conditions-cadre adaptées à leurs besoins spécifiques, mais toutes aussi soignées et stimulantes que celles des permanents.

3. Catégories particulières de bénévoles et enjeux spécifiques

Les bénévoles s'engagent dans toutes sortes de domaines de la vie de l'EREN et de ses paroisses. Voici quelques catégories particulières de bénévoles :

- Membres de Conseils et de comités
- Prédicateurs laïcs
- Visiteurs
- Catéchètes et moniteurs
- Ministres retraités
- Personnes assurant des services pratiques réguliers ou ponctuels
- Vérificateurs de comptes et autres services mettant une compétence spécifique et pointue de manière ponctuelle ou espacée dans le temps
- ...

Les spécificités de ces catégories de bénévoles et les enjeux de leurs engagements particuliers seront précisés entre le Conseil synodal, les services cantonaux et les paroisses de manière à réunir une offre adaptée en matière de soutien au recrutement, de reconnaissance et de formation.

4. Axes de travail

En se fondant sur les thèses et enjeux évoqués ci-dessus, le Conseil synodal propose les axes de travail suivants :

4.1. Partir de l'existant pour améliorer les stratégies de recrutement et de mise au travail

En premier lieu, il s'agit pour les paroisses comme pour les instances cantonales de promouvoir l'usage des outils existants, en particulier du dossier bénévolat de l'EREN et de la Charte pour la qualité des camps.

Sur ces bases, il conviendra d'établir - à partir des documents d'ores et déjà élaborés par d'autres Eglises, services ou institutions à but non-lucratif² et par analogie avec les procédures introduites pour les permanents de l'EREN - des marches à suivre ("check-lists") destinées à stimuler la recherche des

¹ Voir aussi le dossier bénévolat de la Fédération des Eglises protestantes de la Suisse – FEPS – et de la Conférence des évêques suisses : www.eglises.ch/dossierbenevolat

² Par exemple, le questionnaire « Entretien nouveaux bénévoles » élaboré par le Centre social protestant (CSP) ou le Mémento du Bénévole édité par l'association des services bénévoles vaudois (ASBV).

bénévoles, puis leur introduction dans l'activité choisie. Ces démarches devront être adaptées à la réalité paroissiale et au champ d'activités concerné.

4.2 Préciser les conditions d'insertion

Lorsque les engagements bénévoles dépassent le coup de main occasionnel, il faut examiner si le cadre général de l'activité, sa durée, les ressources à disposition et d'autres conditions formelles (défraiements, assurance) doivent faire ou non l'objet d'une convention écrite³. En effet, bien que pouvant paraître un peu contraignante de prime abord, cette façon de formaliser la collaboration présente en réalité de nombreux avantages. Premièrement, l'établissement de ce document permet de clarifier dès le départ ce qui est souhaité et assuré de part et d'autre. Ensuite, par sa nature limitée dans le temps, la convention favorise les points de situation réguliers, donc l'amélioration continue des conditions-cadre du bénévolat, le repérage des besoins en formation, ainsi que le renouvellement explicite des engagements. Enfin, il facilite la rédaction d'attestations de bénévolat lorsque celles-ci sont souhaitées.

4.3 Offrir des formations ciblées

Une politique active de promotion du bénévolat suppose une politique active de formation initiale et continue des personnes engagées à ce titre.

Outre les offres du ThEF et de l'OPF, les micro-formations, c'est-à-dire la transmission rapide et ciblée d'informations et de savoir-faire entre personnes engagées au sein d'une même institution selon le principe de l'offre et de la demande, constituent une forme simple mais efficace de perfectionnement.

Par ailleurs, la mise à disposition interactive de différents outils régulièrement actualisés (formulaires standards, marches à suivre, liens utiles, etc.) devrait être intégrée dans le cadre de la refonte du site Internet de l'EREN.

4.4 Soigner les marques de reconnaissance

Conscientes de la richesse que représentent les bénévoles pour la vie communautaire, les paroisses et les autres instances de l'EREN ont progressivement trouvé et affiné leurs façons de témoigner de leur reconnaissance. Culte de remerciements, rituel d'installation des conseillers paroissiaux en début de législature, repas festif ou autre activité conviviale, cadeau personnalisé lorsqu'un engagement prend fin : nombreuses sont les occasions et les formes dans lesquelles se manifeste cette gratitude. Dans ce domaine, il n'est donc guère nécessaire de développer de nouvelles mesures. Le Synode est invité à encourager les pratiques existantes en adoptant le principe général de la reconnaissance des bénévoles dans le cadre du présent rapport sur la promotion du bénévolat dans l'EREN.

4.5 Certifier et valider les acquis

Chaque bénévole au service de l'EREN est en droit d'obtenir une attestation écrite des activités assumées dans ce cadre (certificat). Les paroisses et autres organes concernés doivent donc rappeler aux personnes concernées qu'elles peuvent à tout moment demander ce type de reconnaissance formelle, désigner les personnes compétentes pour les établir de cas en cas et s'assurer que celles-ci disposent des outils nécessaires.

Par ailleurs, il appartient aux Conseils, aux responsables de centre d'activité et aux ministres de se montrer particulièrement attentifs au parcours des bénévoles possédant peu de qualifications professionnelles formelles ou se trouvant dans l'obligation de compléter celles-ci. En effet, une activité en Eglise bien documentée peut s'inscrire dans une démarche de bilan de compétences et de validation des acquis. En contribuant ainsi aux efforts de réinsertion professionnelle et/ou sociale de certains de ses membres, l'EREN a la possibilité de manifester concrètement sa solidarité fondamentale avec celles et ceux qui sont confrontés à la précarisation croissante de l'emploi. Le Conseil synodal se tient à disposition pour appuyer toute initiative dans ce sens et aiguiller les personnes concernées vers les organismes externes spécialisés.

³ Ainsi, le CSP fait signer aux personnes qui oeuvrent dans ses boutiques un "Contrat d'engagement".

4.6 Encourager le passage vers un poste de permanent

Enfin, le suivi attentif des bénévoles permet aussi de déceler des prédispositions pour un ministère de permanent laïc, de diacre ou même de pasteur et d'encourager les démarches de formation complémentaire en vue d'une insertion professionnelle dans l'Eglise. Ainsi, l'insertion bénévole des jeunes devrait-elle motiver certains d'entre eux à envisager une formation pastorale. Par ailleurs, la participation aux Explorations théologiques et la formation diaconale, notamment en cours d'emploi, sont à valoriser. Le responsable cantonal des ministères se tient à disposition des paroisses, conseils ou personnes désirant s'informer sur ces diverses possibilités ou développer un projet professionnel en Eglise.

Résolutions

1. Le Synode décide que l'EREN mène une politique active de promotion du bénévolat consistant à expliciter et à améliorer les droits et les devoirs des bénévoles.
2. Le Synode charge les Conseils paroissiaux d'établir des conventions de bénévolat pour les principales activités paroissiales dont ils ont la responsabilité sur la base de conventions types proposées par le Conseil synodal.
3. Le Synode charge le Conseil synodal d'établir, d'entente avec les paroisses et les services cantonaux, un plan de formation continue pour les bénévoles en activité dans l'EREN.
4. Le Synode charge les Conseils paroissiaux d'établir des attestations de bénévolat à la demande des personnes concernées.
5. Le Synode encourage la validation des acquis et le discernement des vocations pouvant mener à un engagement comme permanent.