



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

# La paroisse comme employeur

Rapport des conférences des présidences 2016

## 1. Résumé

Les conférences des présidences 2016 avaient pour thème central le rôle des paroisses en tant qu'employeur. Les participants ont pu échanger à propos de leurs expériences sur ce sujet et approfondir leurs connaissances lors d'ateliers thématiques ciblés.

Premier constat: une série d'attentes et de souhaits adressés par les participants aux services généraux de l'Eglise de Refbejuso font déjà partie des prestations offertes: un guichet offrant des renseignements professionnels de base, la possibilité de bénéficier d'un conseil juridique, l'accompagnement des retraites ou encore un soutien en cas de conflit et en matière d'organisation. Refbejuso oriente aussi vers des spécialistes externes lors de demandes de supervision, coaching ou médiation. Ces services ne sont visiblement pas suffisamment connus sur l'ensemble du territoire, d'où l'importance d'une communication plus proactive de la part de Refbejuso, sans toutefois surcharger les paroisses avec trop de paperasse. Ce travail de communication ne sera jamais complètement fini en raison de la fluctuation naturelle au sein des conseils de paroisses.

Lorsque ces offres de cours, de conseils et de formation sont connues et utilisées, elles répondent en grande partie aux attentes des paroisses, si l'on en croit les retours de celles-ci. Le plus important, c'est que les offres soient fondamentalement au service des paroisses. Le soutien offert par les services généraux doit aider concrètement à résoudre des problèmes, et le recours à cette aide doit être facile et rapide, notamment par le biais d'internet.

La question de nouvelles formations continues en gestion de projets et gestion d'équipes auprès de l'Eglise des jeunes («Junge Kirche») ou pour les camps pour les enfants reste à l'étude. En revanche, il serait difficile d'envisager une offre interne en matière de supervision professionnelle, de coaching ou de médiation. Les services généraux ne disposent pas des ressources nécessaires et le risque de conflits de rôle serait inévitable.

## 2. Thème et programme

Les conférences des présidences 2016 ont eu lieu entre le 17 et le 31 octobre à Interlaken-Matten (17.10.), Bremgarten (18.10.), Rüegsau (25.10.), Bienne (27.10.; en français) ainsi qu'à Schüpfen (31.10.).<sup>1</sup>

En choisissant le thème de la paroisse dans le rôle de l'employeur, les conférences des présidences 2016 ont souhaité se pencher spécifiquement sur le rôle d'instance dirigeante qu'occupent les conseils de paroisse. Outre les présidentes et présidents de paroisse et les membres du Synode, les personnes en charge des ressources humaines étaient également invitées à participer. Au programme: une partie informative, mais aussi des moments d'échange et de discussion entre les participantes et les participants.

Alors que la conférence de Bienne<sup>2</sup> était orientée spécifiquement sur les besoins des paroisses francophones du Jura<sup>3</sup>, les quatre autres se sont déroulées selon le même ordre du jour:

1. La première partie a débuté par un mot de bienvenue du président du Conseil synodal Andreas Zeller, suivi d'un cantique entonné par l'assemblée. Une façon de se mettre en condition avant d'écouter l'exposé d'introduction du conseiller synodal Stefan Ramseier. Puis les participants se sont répartis en groupes pour aborder des thématiques concrètes.
2. Dans la seconde partie, les personnes présentes pouvaient approfondir des sujets dans des ateliers dirigés de leur choix: direction et accompagnement de collaboratrices et collaborateurs en général, et de pasteures et pasteurs en particulier; organisation du travail et possibilités de décharge grâce à des secrétariats ou des administrations de paroisses professionnels; descriptif de poste des catéchètes; la reconnaissance du ministère comme condition pour un engagement (dès le 1.7.2017) ; enfin la paroisse en tant que communauté solidaire.

---

<sup>1</sup> Les conférences ont réuni en moyenne 50 participants chacune, avec une pointe à 67 personnes à Schüpfen contre 34 à Bienne.

<sup>2</sup> La conférence de Bienne s'est principalement centrée sur la question de la réduction massive des postes pastoraux. Elle a étudié les stratégies déjà mises en places par les paroisses ou les associations de paroisses pour y faire face, ou comment elles s'approprient à le faire.

Après le mot de bienvenue du président du Conseil synodal Andreas Zeller et un cantique entonné par l'assistance, le conseiller synodal Lucien Boder a introduit le thème de la conférence. Puis il a fait un lien avec la problématique évoquée ci-dessus. Un premier échange sur le sujet a eu lieu dans des groupes de réflexion mixtes. La seconde étape s'est déroulée dans des groupes ciblés par région. Une majorité des paroisses ou associations de paroisses a déjà subi une réduction parfois drastique des postes (p.ex. Par8: - 110%, Rondchâtel: -40%, Bienne: -50%), ou est sur le point de le vivre. Elles ont déjà pris des mesures, comme par exemple de décharger les pasteures et pasteurs de tâches administratives à l'aide des secrétariats ou des administrations de paroisses, ou d'engager des catéchètes. Parmi les autres mesures encore en cours de réflexion: augmenter l'impôt paroissial, offrir plus souvent des cultes communs dans les régions et collaborer davantage dans le domaine de la catéchèse.

<sup>3</sup> Ce qui suit se réfère aux conférences d'Interlaken-Matten, de Bremgarten, de Rüegsau et de Schüpfen.

### 3. Résultats de la première partie

#### 3.1. La paroisse comme employeur – Introduction par le conseiller synodal Stefan Ramseier

Dans son exposé introductif, le conseiller synodal Stefan Ramseier a présenté aux participants le thème de la conférence. Il a volontairement mis l'accent sur le Règlement ecclésiastique, car il apporte un point de vue ecclésial spécifique qui complète les dispositions étatiques et communales<sup>4</sup>. Stefan Ramseier a rappelé que l'art. 100 du Règlement ecclésiastique place la paroisse sous la Parole divine. «Elle vit», a-t-il déclaré, «de la force de l'esprit et de l'engagement de ses membres». Mais afin que la paroisse puisse remplir sa mission et les personnes actives en son sein agir ensemble de manière *pertinente, harmonieuse et organisée*, une organisation et direction humaines sont nécessaires.

L'intervenant a résumé de la manière suivante ce que cela signifie:

- être à l'écoute ensemble de la Parole divine;
- décider de manière participative;
- définir clairement les compétences;
- collaborer de façon respectueuse;
- aborder les conflits suffisamment tôt.

#### 3.2 Expériences des participants au sein de la paroisse comme employeur

Après l'exposé, les participants ont discuté de cette problématique autour de tables aménagées en îlots. Ils ont évoqué leurs expériences positives, avec des exemples de bonnes pratiques à suivre, mais ils ont aussi fait part des problèmes ou difficultés auxquels ils ont été confrontés. Leurs attentes et souhaits devaient ensuite être transmis à Refbejuso. Les participants à la discussion devaient répondre aux questions suivantes:

- (1) Quelles sont les expériences positives qu'ils ont vécues au sein de leur paroisse (exemples de bonnes pratiques)?
- (2) Quels sont les difficultés et problèmes qu'ils ont identifiés au sein de leur paroisse?

Les conclusions des discussions des quatre lieux de conférences sur ces deux questions sont synthétisées comme suit.

De quelle manière se complètent le conseil de paroisse et les collaboratrices et collaborateurs dans la gestion de la communauté au sein de notre paroisse?

- (1) Selon les participants, il est important que le conseil de paroisse et les collaboratrices et collaborateurs entretiennent des contacts directs et échangent

---

<sup>4</sup> La présentation de Stefan Ramseier en version Powerpoint est disponible sous : [www.refbejuso.ch/strukturen/kirchgemeinden](http://www.refbejuso.ch/strukturen/kirchgemeinden) (en allemand). L'adaptation en français de la présentation est disponible sous <http://www.refbejuso.ch/fr/structures/les-paroisses/>

régulièrement leurs points de vue. La manière de travailler doit en outre être claire et structurée. Pour ce faire, les secrétariats et le personnel administratif constituent une interface capitale.

- (2) Autre point relevé: quand des membres du personnel dominant (trop) forment le conseil de paroisse et qu'ils outrepassent leurs compétences. Un déséquilibre entre membres du conseil de paroisse et personnes employées - y compris les pasteuses ou les pasteurs - est difficile à gérer, surtout quand il n'y a pas de culture de la communication ouverte. Une absence de volonté dans la recherche de solutions, le manque de ressources et le recrutement de conseillères et conseillers de paroisse sont les autres difficultés soulevées.

Comment motivons et soutenons-nous les collaboratrices et collaborateurs dans notre paroisse?

- (1) D'après les personnes participant à la discussion, des retours réguliers sont essentiels dans le cadre d'une culture de la communication en principe respectueuse, ouverte et constructive. Pour éviter des surprises désagréables, les entretiens d'évaluation annuels doivent être effectués de manière minutieuse et structurée. Les membres de conseils et les collaboratrices et collaborateurs devraient profiter d'événements organisés régulièrement et de repas pris en commun pour soigner leurs relations. Prendre le temps, être à l'écoute et aller à l'encontre de l'autre est très difficile, constatent les participants. Mais cela exige aussi des engagements clairs.
- (2) Le rapport entre employés professionnels et bénévoles (laïcs) a également été mentionné à plusieurs reprises comme pouvant poser problème. Et il faut du courage pour défendre la position du conseil, en particulier face au corps pastoral. On attend aussi souvent trop longtemps avant d'aborder des difficultés ou problèmes, ce qui peut conduire à des conflits. Par manque de temps, il est parfois difficile pour un membre du conseil de se rendre sur place et de répondre aux attentes les plus diverses de membres du personnel. Une surréglementation, ainsi qu'un manque de clarté dans la répartition des compétences sont également sources de difficulté.

Que faisons-nous dans notre paroisse quand nous ne sommes pas satisfaits du travail des collaboratrices ou collaborateurs ou qu'ils ne respectent pas ce qui a été convenu?

- (1) Aux yeux des participants, il est primordial de régler les problèmes directement et suffisamment tôt – et ce si possible dans le cadre d'un entretien personnel. Il faut faire appel à la responsabilité individuelle des collaboratrices et collaborateurs et il est nécessaire d'être clair sur les buts recherchés. Il est important de tenir compte de l'avis des personnes concernées. En outre, il est également essentiel que les membres du personnel puissent suivre des formations continues. En cas de besoin, un coaching externe ou une supervision peuvent également être utiles. Si tout cela ne sert à rien, il ne reste probablement plus que le licenciement.

- (2) Une difficulté souvent mentionnée est le fait que certaines personnes se montrent inflexibles et persistent à avoir une attitude et un comportement inappropriés. Selon leur fonction (conseillère ou conseiller, pasteure ou pasteur, sacristaine ou sacristain, etc.), ce défaut aura des répercussions à plusieurs endroits et à long terme sur le climat de travail au sein d'une paroisse. De plus, lorsque des membres du conseil occupent un mandat sur une très longue durée, cela peut contribuer à un vieillissement de l'instance de décision.

La déloyauté et l'absentéisme chronique figurent aussi parmi les points négatifs soulevés.

De quelle manière avons-nous réglé la question des compétences au sein de notre paroisse? Les tâches, aptitudes et responsabilités des collaborateurs concordent-elles?

- (1) Pour les participants aux quatre conférences, il est important de disposer de structures et de compétences claires, en mettant en place un diagramme des fonctions, en décrivant les missions et attributions (indépendamment des personnes), un cahier des charges / descriptions des postes / des tâches, ainsi que des règlements. Le tout doit être mis par écrit. Des commissions avec des compétences claires pourraient en outre décharger le travail du conseil et le rendre plus efficient. Une répartition claire des fonctions est nécessaire pour que le conseil de paroisse puisse aménager la structure requise.

De plus, il est également important d'organiser des entretiens d'évaluation, ont souligné les participants à plusieurs reprises. Les personnes employées ont besoin de savoir quel est l'interlocuteur auquel ils peuvent s'adresser, cela doit être préalablement défini. Ils doivent avoir l'impression que leur travail est pris au sérieux. Il faut leur exprimer de la reconnaissance et de l'estime, lors de fêtes religieuses par exemple.

- (2) Certains membres de conseil ne disposent pas des qualités requises pour exercer leur fonction (dirigeante), un problème plusieurs fois relevé. Le choix du candidat ne correspond souvent pas au profil demandé, parce qu'on n'a trouvé personne d'autre ou parce qu'il fallait que la personne représente un hameau ou une partie du village en particulier.

De quelle manière prévenons-nous les conflits dans notre paroisse? Que faisons-nous en cas de conflit?

- (1) L'expérience des participants a montré que pour éviter les conflits, il faut des règlements clairs et déterminer les tâches, responsabilités et compétences requises pour chaque fonction, grâce notamment à une répartition des domaines d'activité au sein du conseil, ainsi qu'aux descriptions de postes lors de mises au concours. Les fonctions du conseil doivent aussi être claires. Celui-ci doit pouvoir s'imposer en cas de besoin, ce qui nécessite des compétences managériales, mais il doit aussi être à l'écoute, ont insisté les participants. L'entretien d'évaluation annuel, le respect du secret professionnel ainsi que des entretiens informels effectués en parallèle permettent également de prévenir les conflits. Le recours au pastorat régional dès le début ou le contact direct avec Refbejus, comme cela a été fait par endroits, a été salué lors de deux conférences.

D'autres ont apprécié les services d'une médiation extérieure, plus particulièrement une personne qui supervise.

- (2) D'après l'expérience d'une majorité de participants, les conflits émergent souvent quand une personne essaie d'imposer son pouvoir et/ou qu'il y a confusion des rôles: lorsqu'une pasteure ou un pasteur veut diriger l'administration ou le conseil de paroisse ou que les compétences de professionnels ne sont pas prises au sérieux. Cela peut être dû à la forte personnalité d'un individu ou résulter de rapports de travail établis depuis de nombreuses années. A l'inverse, la gestion exige de la continuité, des zigzags permanents ne sont pas judicieux non plus.
- Enfin, les participants ont relevé un manque de clarté dans la communication, l'obsession «chrétienne» «de vouloir être gentil avec tout le monde», le manque de clarté dans la répartition des tâches et le non-respect des voies de service.

### **3.3 Les attentes des participants à l'égard de la paroisse comme employeur**

Lors de ces discussions, les participants ont également évoqué ce qu'ils attendent des services généraux de l'Eglise de Refbejuso sur cette problématique de la paroisse comme employeur. Voici les principales conclusions :

1. Une série de souhaits - comme un guichet offrant des renseignements donnés par des professionnels sur des questions du quotidien, la possibilité de bénéficier d'un conseil juridique, l'accompagnement lors des retraites ou un soutien en cas de conflit dans une paroisse - figurent déjà dans les prestations proposées par les services généraux de l'Eglise. En cas de besoin, Refbejuso oriente vers des spécialistes externes, lors de demandes de supervision, coaching ou médiation. Mais ces services ne sont visiblement pas connus partout, d'où l'importance d'une communication proactive et ciblée par Refbejuso. Certains bénévoles sont par conséquent parfois amenés à assumer eux-mêmes des fonctions normalement dévolues à leurs employeurs. En outre, l'assemblée a confirmé indirectement l'importance de manifestations telles que ces conférences.
2. Lorsque ces offres de cours, de conseils et de formation sont connues et utilisées, elles semblent répondre aux attentes des paroisses. «L'offre est bonne», «L'offre de cours est saluée», «Refbejuso fournit des renseignements rapidement et avec compétence – 8 fois satisfaits», «les cours en gestion du personnel sont très appréciés – nous vous prions de les poursuivre!», «nous sommes contents de pouvoir bénéficier d'un conseil juridique indépendant», sont là quelques-uns des retours. Concernant le cours pour les nouveaux conseillers de paroisse, les intervenants ont suggéré d'une part d'en raccourcir la durée - et de le rendre ainsi plus attrayant - et d'autre part d'enrichir son contenu. Cela montre qu'il est important d'évaluer régulièrement les prestations déjà existantes et de les adapter aux besoins des participants, ce qui est généralement le cas.
3. Il faudrait également examiner dans quelle mesure certains thèmes, comme les questions générales liées à l'organisation, ou la gestion de projet, devraient et pourraient s'accompagner d'offres de formation continue spécifique. Ces sujets, qui

ont gagné en importance ces dernières années, sont actuellement abordés dans le cadre de formations continues plus globales, comme l'introduction à la fonction de présidente ou de président ou dans le cadre des services de consultation des paroisses. Il faudrait également des cours spécifiques en gestion d'équipes, pour les responsables de l'animation de jeunesse ou dans les camps d'enfants. En revanche, les services généraux ne disposent pas des ressources nécessaires pour envisager une offre interne en matière de supervision, de coaching ou de médiation et cela risquerait de créer des conflits de rôle.

#### **4. Résultats de la seconde partie**

Durant la seconde partie, les participants pouvaient prendre part à l'atelier de leur choix. Au total, cinq ateliers étaient proposés par les collaborateurs des différents secteurs des services généraux:

1. «*Exercer l'autorité et accompagner les collaboratrices et les collaborateurs – Modèles et outils de travail*» (Ursula Trachsel/Annemarie Bieri, Paroisses et formation)
2. «*Secrétariats de paroisse: comment faire face à la mutation ?*» (Katrin Klein, Paroisses et formation)
3. «*Catéchèse et ministère des catéchètes professionnels*» (Pia Moser/Patrick von Siebenthal, Catéchèse)
4. «*La paroisse solidaire*» (Helena Durtschi, Diaconie)
5. «*Exercer l'autorité et prendre soin: de quels instruments le conseil de paroisse dispose-t-il*» (Stephan Hagenow/Matthias Zeindler, Théologie)

##### **4.1. Atelier «Exercer l'autorité et accompagner les collaboratrices et les collaborateurs – Modèles et outils de travail»**

Compte tenu du défi considérable que représente pour une autorité de milice le fait d'assumer ses responsabilités d'employeur, qui vont de l'engagement du personnel à la gestion des situations problématiques en passant par la direction et l'accompagnement, des modèles et outils de travail ont été présentés dans cet atelier qui soutiennent les conseillères et conseillers de paroisse dans leur mission. Celle-ci est double pour les autorités d'une paroisse, contrairement à ce qui est le cas pour les autorités d'une commune. En effet, les paroisses ont un mandat des autorités fondé sur la loi cantonale sur les communes et un mandat ecclésial et spirituel supplémentaire fondé sur la Constitution de l'Eglise et le Règlement ecclésiastique.

Les participants à cet atelier ont articulé les défis principaux en trois axes:

- création de conditions-cadres institutionnelles claires;
- mise en place et entretien d'une culture de direction;
- administration du personnel

Il a été souligné que les tâches de direction prennent du temps et qu'une autorité de milice doit pouvoir s'appuyer sur un secrétariat professionnel ou une administration professionnelle.

**Créer des conditions-cadres claires** implique, selon les participants, de mener des entretiens avec les collaborateurs et d'offrir la possibilité de suivre des formations continues ciblées. L'importance de prendre soin des collaborateurs a également été soulignée tout en relevant qu'il s'agit là d'un véritable défi pour une autorité de milice.

**Mettre en place et entretenir une culture de direction** signifie pour les participants à l'atelier fixer les limites des compétences décisionnelles avec les collaborateurs (tant le conseil de paroisse que le personnel «sait où/jusqu'où il peut aller»), convenir des objectifs à atteindre et les garder à l'esprit, assurer la vue d'ensemble sur les affaires générales de la paroisse et établir une collaboration basée sur la confiance avec le personnel. Les vertus d'une prévention ciblée des conflits ont également été évoquées.

En ce qui concerne **l'administration du personnel**, les participants ont mentionné la nécessité de disposer de conditions de travail correctes. L'administration du personnel implique un flot de directives et d'informations qui peuvent surcharger une autorité de milice, particulièrement dans des situations exceptionnelles comme en cas de maladie de longue durée.

#### **4.2. Atelier «Secrétariats de paroisse: comment faire face à la mutation?»**

Dans cet atelier, les participants ont tout d'abord débattu pour déterminer si, à l'heure actuelle, les membres de l'autorité paroissiale et les pasteurs et pasteuses devaient assumer des tâches administratives et si oui, lesquelles. La discussion a montré que cela concernait pratiquement partout les travaux liés à la tenue des procès-verbaux ou au secrétariat pour les séances ordinaires des conseils de paroisse ou des assemblées paroissiales. En plusieurs endroits, les participants ont mentionné des tâches dans le domaine de la communication (tenir à jour le site internet; produire des flyers; envois de masse; *reformiert*: contenu et mise en page, entre autres et en règle générale en accord avec la pasteure ou le pasteur). Il en va de même pour la gestion du calendrier des cultes ainsi que pour l'administration et la coordination de la catéchèse. La gestion des membres est, dans la plupart des paroisses, déléguée à la commune.

Les participants ont ensuite débattu pour déterminer si une collaboration dans le domaine administratif était envisageable et si oui dans quels domaines. Les pistes suivantes ont été évoquées: gestion des finances, gestion des bâtiments, communication et administration de la catéchèse. Ces options ne sont toutefois pas encore envisagées pour l'avenir. Pour l'instant les avis sont réservés. Cela tient à plusieurs raisons qui vont de la situation géographique (vallées de l'Oberland) à une communication maladroite en passant par le fait que «chaque paroisse a sa propre culture, son histoire».

Pour désamorcer les arguments évoqués précédemment, les participants à cet atelier ont pu assister à la présentation du modèle dit d'«Anet» (offre de services d'une paroisse rurale de taille plus importante à des paroisses voisines de taille plus modeste qui ne disposent pas d'un secrétariat professionnel) ainsi qu'à celle du modèle de collaboration jurassien «par8» dans lequel plusieurs paroisses travaillent en pool avec une administration centrale tout en préservant leur autonomie.

Pour finir, la majorité des participants de tous les lieux de conférences étaient d'accord sur le fait qu'un secrétariat professionnel peut vraiment décharger les membres de l'autorité paroissiale, lui laissant ainsi la possibilité de se concentrer sur ses activités principales. Il est intéressant de constater que c'est surtout le modèle d'«Anet» qui a séduit alors que le modèle en pool a été perçu comme trop lourd et plutôt complexe.

### **4.3. Atelier «Catéchèse et ministère des catéchètes professionnels»**

Un des buts essentiels de cet atelier était de faire prendre conscience aux participants de l'importance du ministère de la catéchèse. Ainsi, la philosophie et la rédaction pratique de descriptifs de poste pour catéchètes, également disponible en ligne depuis un an (en allemand uniquement), ont été présentées dans tous les lieux de conférences. Les participants ont ensuite été informés sur le thème de la «reconnaissance du ministère des catéchètes». La révision partielle du Règlement ecclésiastique du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (art. 197a) stipule que les catéchètes doivent être consacrés à leur ministère au cours d'une célébration de reconnaissance de ministère. Cette reconnaissance sera la condition requise pour un engagement comme catéchète dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 après un délai transitoire de cinq ans (Règlement ecclésiastique art. 137)<sup>[1]</sup>. En plus des points mentionnés ci-dessus, certaines questions ont encore été débattues en raison de la situation particulière qui prévaut sur le territoire francophone de l'Eglise: comment les catéchètes peuvent soulager les pasteures et les pasteurs? Comment façonner en conséquence les relations entre les deux ministères (délimiter les tâches, compétences, responsabilités) et définir le rôle concret des conseils de paroisse en tant qu'autorité supérieure par rapport aux deux ministères. Dans les conférences germanophones, la formation continue des catéchètes durant les premières années de leur ministère a également été abordée. Comme les questions et les interventions des participants à l'atelier étaient toujours basées sur des expériences concrètes dans leur paroisse, chaque conférence avait sa propre dynamique.

### **4.4. Atelier «La paroisse solidaire»**

Deux questions figuraient au centre de cet atelier:

- qu'est-ce que la diaconie de nos jours et comment la mettre en œuvre?
- quels domaines de l'engagement diaconal peuvent être assumés par des bénévoles et lesquels doivent l'être obligatoirement par du personnel qualifié au bénéfice d'une formation en travail social ?

Une référence biblique, la parabole du Bon Samaritain (Luc 10: 25-37), évoque les deux facettes du travail de la diaconie: l'aide spontanée du Samaritain représente l'engagement bénévole et les soins prodigués par l'hôtelier figurent l'engagement rétribué.

---

<sup>[1]</sup> Vous trouvez plus d'informations sur l'engagement (descriptifs de poste, consécration et reconnaissance de ministère) des catéchètes en cliquant sur ce lien : <http://www.refbejuso.ch/fr/activites/reconnaissances-de-ministere/>

En écho à la parabole, les participants ont rassemblé tout ce qui dans leur paroisse est de l'ordre de l'activité diaconale non rétribuée (bénévole) et tous les services rétribués effectués par des employés de la diaconie. Ils ont par ailleurs débattu pour déterminer quelles tâches et compétences incombent dans ce contexte au conseil de paroisse.

Les autres thèmes évoqués étaient: accords au sujet des caisses d'entraide, collaboration avec l'Etat (p.ex.: services sociaux, services d'aide et de soins à domicile) et les organismes privés (p. ex.: Pro Senectute, Caritas, services d'aide au désendettement, etc.), collaboration régionale (aide aux SDF). Il est également clairement apparu que les paroisses ne fixent pas toutes les mêmes priorités et qu'elles ne sont pas égales face aux moyens financiers dont elles disposent.

Les dispositions sur lesquelles se base Refbejuso ont été indiquées aux participants:

- le Règlement ecclésiastique, art.76 ss.
- Le manuel remanié « finanzielle Einzelfallhilfe »  
<http://www.refbejuso.ch/beratung/auskunftsstelle-sozialdiakonie/muster-und-vorlagen/finanzielle-einzelfallhilfe/#c2413> (en allemand)

#### **4.5. Atelier «Exercer l'autorité et prendre soin: de quels instruments le conseil de paroisse dispose-t-il ?»**

Pour les cinq conférences, un cas de figure élaboré tout exprès a servi de point de départ aux discussions. Les outils et aides les plus importants ont été présentés aux participants. Les responsables de l'atelier ont ensuite examiné l'approche du cas faite par les participants pour la structurer en l'assortissant d'un avis d'expert. Quelques aspects qui sont ressortis de ces traitements de cas sont présentés brièvement ici:

- Le thème du devoir d'assistance dû par l'employeur a pris une grande part dans les débats, particulièrement le sujet de la prévention en matière de santé.
- Certains membres des autorités paroissiales ont trouvé que l'attribution des compétences n'était pas clairement définie en ce qui concerne les conditions d'engagement et les possibilités de licenciement. Est-ce que ce sont les pasteures et pasteurs régionaux ou le délégué aux affaires ecclésiastiques (BEA) qui ont ces compétences? Les participants avaient malheureusement peu connaissance de l'obligation de collaborer selon l'ordonnance concernant l'activité de conseil, de soutien et la surveillance (RLE 45.030) de Refbejuso.
- Il y a eu de vifs débats pour déterminer dans quelle mesure le conseil de paroisse peut ou a le droit de ou doit influencer sur le contenu des formations continues et les congés d'études des pasteures et pasteurs.
- Le concept à trois niveaux EAD (Entretien d'évaluation et de développement) est largement connu des participants, toutefois les conseillers n'en saisissaient pas très bien sa cohérence interne.
- L'outil en ligne DESPO est bien établi. Les besoins en conseil sont importants en cas de suppression de postes.

## 5. Présentation des offres du secteur Paroisses et formation

Les responsables et collaborateurs du service Paroisses et formation ont rappelé l'existence de différents outils de travail et projets à l'usage des paroisses francophones:

- **Le modèle de direction participative** téléchargeable sous ce lien : [http://www.refbejuso.ch/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Francais/PDF\\_divers/Autorites\\_paroissiales/Modele\\_de\\_direction\\_participative.pdf](http://www.refbejuso.ch/fileadmin/user_upload/Downloads/Francais/PDF_divers/Autorites_paroissiales/Modele_de_direction_participative.pdf)
- Un ensemble de **supports de travail** téléchargeables sur le site Internet Refbejuso à l'adresse <http://www.refbejuso.ch/fr/activites/autorites-paroissiales/telechargements/>
- Le **manuel en ligne** pour membres des conseils de paroisse : <http://kgr.refbejuso.ch/?L=2>
- Le manuel «Conflits dans les paroisses: savoir les identifier et intervenir d' une manière adéquate», téléchargeable sous ce lien : [http://www.refbejuso.ch/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Francais/PDF\\_divers/Autorites\\_paroissiales/REFBEJUSO\\_Manuel\\_Conflits\\_FR\\_1.pdf](http://www.refbejuso.ch/fileadmin/user_upload/Downloads/Francais/PDF_divers/Autorites_paroissiales/REFBEJUSO_Manuel_Conflits_FR_1.pdf)

### **Projet de formation pour membres de conseils de paroisse dans la partie francophone de notre Eglise:**

Un groupe de travail composé de responsables de la formation ecclésiale de l'Arrondissement du Jura et de collaboratrices et collaborateurs du service Paroisses et formation prépare la mise sur pied d'une formation pour la partie francophone. La formation articulée autour de trois soirées au Centre de Sornetan aborderait probablement les thèmes suivants: le rôle d'employeur, la coopération au sein du conseil et avec les collaboratrices et collaborateurs, le recrutement de nouvelles conseillères ou de nouveaux conseillers de paroisse. Lancement prévu en 2018.

## 6. Conclusion

Avec le thème de la paroisse en tant qu'employeur les conférences des présidences 2016 se sont attaquées à un sujet important et d'une actualité brûlante dans certaines paroisses. L'offre de cours, de conseils et de formations ne présente pas de lacune au niveau des contenus. Il s'agit toutefois de garantir au moyen d'une communication réitérée que les offres existantes de soutien professionnel spécialisé contribuant concrètement à résoudre les problèmes, soient suffisamment connues, et qu'elles puissent être consultées de manière simple et rapide, notamment au travers d'internet. Le caractère fondamental de service de ces offres est essentiel pour les services généraux de l'Eglise. Ces derniers doivent veiller également à l'avenir à toujours adapter cette offre aux besoins des participants et aux exigences actuelles.