

# SYNODE D'HIVER 6 - 7 décembre 2011

## Point 7



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn

Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## Rapport de la commission d'examen de gestion (CEG) au Synode d'hiver 2011; information

Conformément à ses directives internes, la CEG a rendu visite aux services suivants:

### 1. Secteur Théologie

Délégation: Jürg Häberlin, Christian Tappenbeck

### 2. Secteur Diaconie

Délégation: Irène Koopmans, Rolf Schneeberger

### 3. Secteur CÆTN-Migration

Délégation: Barbara Fankhauser, Hans Ulrich Germann

### 4. Secteur Paroisses et formation

Délégation: Simon Fuhrer, Hans Herren

### 5. Secteur Catéchèse

Délégation: Pierre Ammann, Elisabeth Zürcher

## Déroulement des visites

Toutes les visites ont eu lieu par délégation de deux personnes après avoir fixé au préalable un rendez-vous à la même heure. Les délégations ont transmis les questions aux collaborateurs et collaboratrices ou à leurs suppléants et suppléantes.

A la suite de ces visites, les différentes délégations ont rencontré le membre du Conseil synodal en charge du département concerné. Dans le cadre de ces entretiens, les résultats et les impressions recueillis lors des visites ont été transmis et discutés.

## Thèmes prioritaires abordés

Lors des visites, les questions générales suivantes ont été abordées le plus ouvertement possible:

- Le déménagement prévu dans la Maison de l'Eglise réformée vous a-t-il déjà occupés, vous ou votre secteur? Dans quelle mesure?
- Combien de mandats (de prestations) votre secteur a-t-il attribués à l'extérieur l'année dernière? Pourquoi? Quelles étaient les raisons de cette démarche?

- Comment se présentent les effectifs du personnel dans votre secteur? Qu'en est-il de la stabilité dans les équipes? Y a-t-il eu des changements enrichissants ou difficiles?
- Comment se passe la mise au courant des nouveaux collaborateurs et collaboratrices dans votre secteur?
- De quelles compétences tenez-vous particulièrement compte lors du recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices?  
Lors du recrutement, comment procédez-vous pour évaluer les compétences sociales des nouveaux collaborateurs et collaboratrices avec la plus grande précision possible?
- Quelle procédure choisissez-vous pour repourvoir un poste?  
Informez-vous les personnes qui entrent en ligne de compte (aussi les externes!) sur les postes vacants?
- Comment jugez-vous l'attrait des postes disponibles dans votre secteur par rapport au marché de l'emploi? Y a-t-il des mesures à prendre?
- Nous examinons les diverses situations dans les paroisses: quelle place la situation particulière des paroisses rurales a-t-elle dans vos réflexions, projets et travaux?

## Thèmes spécifiques aux services

Dans certains secteurs, les points ou questions spécifiques suivants ont été abordés:

### Secteur Théologie

- Quel contact l'Eglise a-t-elle avec la Faculté de théologie dans sa fonction de centre de recherche (p. ex. pour les questions d'éthique ou de systématique)? Comment l'Eglise utilise-t-elle cette ressource? Quelle influence l'Eglise cantonale a-t-elle dans la procédure d'appel?
- Comment préparez-vous notre Eglise aux futures discussions portant sur la confession de foi?
- Quelle importance faut-il accorder aux prédicateurs et prédicatrices auxiliaires eu égard aux réflexions stratégiques de votre secteur? A quels effets concrets faut-il s'attendre?
- Selon les expériences réalisées par votre secteur, la «fonction de charnière» cruciale qu'occupe l'Evangelisches Gemeinschaftswerk (Conseil synodal, point 8 de l'ordre du jour du Synode d'été 2011, p. 2) a-t-elle une importance théologique?

### Secteur Diaconie

- Selon les documents reçus, il y a dans votre secteur un poste de stage HES (stagiaire d'une haute école spécialisée) à 50% qui n'est pas occupé. Y a-t-il une raison spéciale à cela?  
Le poste de stage de réinsertion professionnelle est-il occupé?
- Selon l'organigramme, 220 équivalents plein-temps sont consacrés aux tâches administratives (sans le stage de réinsertion professionnelle ni les apprentissages de commerce). Le site Internet fait mention de tâches qui n'ont rien à voir avec de la «pure» administration. Qu'en est-il réellement?

## Secteur Paroisses et formation

- Rapport d'activité 2010, p. 45: «Pour et avec les paroisses, nous sommes toujours à la recherche des thèmes qui sont déjà inscrits dans leur planification ou auxquels elles vont être confrontées prochainement».
  - a) Comment prenez-vous connaissance de ce qui figure dans les agendas des paroisses?
  - b) Comment faites-vous pour repérer les thèmes que les paroisses aborderont dans un proche avenir?
- Nous lisons dans l'évaluation des objectifs de législature 08-11 (point 1): *Le « troisième âge » est plus en point de mire, notamment en rapport avec le recrutement de bénévoles ou de collaborateurs volontaires.*  
A quoi cette affirmation se réfère-t-elle? Comment la comprendre?
- Par ailleurs, l'évaluation des objectifs de législature indique que le guide sur le bénévolat a été remanié (point 4).  
Le rapport d'activité 2010 indique à propos de ce guide (p. 48): «... le guide et ... seront particulièrement utiles notamment pour se profiler sur le marché du bénévolat en tant que lieu d'engagement attrayant».  
Avez-vous des feed-back? Y a-t-il des différences régionales importantes?
- Point 7.3 de l'évaluation des objectifs de législature: «Des rencontres régulières donnent à des paroisses similaires l'occasion d'apprendre les unes des autres.»  
Comment repérez-vous de telles paroisses similaires?

## Secteur Catéchèse

- Comment se déroule la collaboration avec le secteur francophone dans l'arrondissement du Jura?

## Constats de la CEG

Les visites de la CEG se sont déroulées dans un climat ouvert et agréable. Les membres de la CEG ont pu mener des entretiens constructifs dans les secteurs mentionnés et ont constaté à quel point l'investissement est important. Les responsables des secteurs ont répondu aux questions dans un esprit de collaboration et ont apprécié l'intérêt que la CEG porte à leur travail.

Les constats ci-après se réfèrent uniquement aux secteurs visités et ne peuvent être transposés à l'ensemble de l'administration.

- Une fois le contrat de location de la Maison de l'Eglise réformée établi, une répartition sommaire des locaux a été faite rapidement en intégrant les secteurs. Ceux-ci se sont partagé les bureaux et les postes de travail de manière autonome. On a tenu compte en particulier des thèmes qui offraient le potentiel de simplification et d'économie le plus élevé.
- Il existe de nombreuses conventions de prestations avec des organismes externes. On a souvent recours à des experts pour des tâches spéciales. Vu le manque de ressources en personnel, aucun projet n'est donné à l'extérieur, parce que cela nécessiterait un encadrement supplémentaire avec du personnel.
- Les effectifs du personnel sont stables, mais de manière différenciée. Après une longue continuité, des mutations ont eu lieu dans certains secteurs et d'autres sont à

venir (changement de génération). Tout changement est source de motivation nouvelle.

- Des instruments ont été conçus pour la mise au courant des nouveaux collaborateurs et collaboratrices et sont utilisés de manière méthodique et réfléchie. Une mise au courant sur une longue période est souhaitée, dans la mesure où la maîtrise des tâches exige du temps.  
L'aménagement de périodes de passation de pouvoir entre l'ancien collaborateur et le nouveau est souhaité. Le transfert du savoir a lieu même si une telle période de transition n'est pas possible.
- Lors du recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices, il n'est pas uniquement tenu compte des compétences techniques et sociales, mais aussi de la composition des équipes.
- Les candidats et candidates appropriés pour un nouveau poste à repourvoir sont recherchés par le biais de mises au concours, mais aussi par ses propres canaux. Les annonces ne suffisent pas. Il est fait usage des contacts informels.
- Les offres d'emploi de l'Eglise sont considérées généralement comme étant attrayantes et enrichissantes. Le fait que les postes ne restent pas longtemps vacants est un signe, de même que le nombre plutôt modeste des mutations.
- Il est largement tenu compte des différences qui existent entre les paroisses des villes et celles de la campagne.  
Comme les conditions sont toujours différentes dans les paroisses de la campagne, il est difficile de créer des concepts à partir de la pratique qui soient applicables partout.
- L'Université est une ressource sur laquelle l'Eglise peut s'appuyer, en particulier grâce aux relations personnelles qu'elle entretient.
- Le service des prédicateurs et prédicatrices auxiliaires est maintenu; un nouveau cursus de formation a déjà commencé au Centre de Sornetan. Il est prévu d'organiser la formation en modules et d'autoriser des admissions en cours de formation.
- Le poste de stage HES dans la Diaconie ne sera plus repourvu dans un avenir proche. L'encadrement des stagiaires est certes intéressant, mais il prend beaucoup de temps.
- Tous les services de l'Eglise se soucient d'orienter leur travail selon les thèmes qui préoccupent les paroisses et où celles-ci ont besoin de soutien.
- La collaboration dans le secteur Catéchèse avec les deux collaborateurs et collaboratrices de l'arrondissement du Jura fonctionne extrêmement bien et des contacts réguliers ont lieu avec eux. Les deux parties semblent tirer profit de cette relation, tout en disposant de beaucoup de liberté pour organiser leur travail.

## **Recommandations de la CEG**

- Il convient d'encourager les relations personnelles entre l'enseignement et la recherche universitaires et l'Eglise.

Berne, le 14 septembre 2011

Au nom de la commission d'examen de gestion:

Hans Herren

Christian Tappenbeck