

Conseil stratégique

1. AN TROIS APRÈS L'ADOPTION DE LA STRATÉGIE

« Par le biais des églises locales de l'EEM Suisse-France, de plus en plus de personnes seront amenées à devenir des disciples de Jésus-Christ »: cet objectif fondamental répond à une préoccupation d'ordre spirituel, même si une bonne partie des discussions au sein du conseil stratégique porte toujours sur les services centraux de l'EEM Suisse et leurs coûts. Le but de ces débats reste cependant de voir comment mieux encore cibler les offres des services centraux sur l'objectif fondamental et orienter leurs coûts en conséquence. C'est ce dont traitent, en particulier, les chapitres 2, 3, 5.2 et 6 ci-après. La mise en œuvre de l'objectif fondamental se passe cependant surtout dans les églises locales, comme le montrent les chapitres 5.1 et 8 et, dans une certaine mesure, le chapitre 3, du présent rapport. La Conférence annuelle est appelée à « concentrer sciemment son attention, ses forces et ses moyens sur la promotion des églises vivantes » (« Call to Action » de l'EEM mondiale).

Ni l'Eglise, ni ses services centraux ne devraient être considérés comme de simples prestataires de services. Nous rappelons à cet égard un extrait du message de l'Evêque à la Conférence centrale 2013: « Une personne qui commence à goûter à l'amour de Dieu doit aussi avoir la possibilité d'investir le peu qu'elle a découvert pour pouvoir grandir. Toute personne qui reste trop longtemps traitée par la communauté comme un visiteur ou un consommateur finit par se figer dans cette attitude, ce qui explique en quoi la vision moderne de l'Eglise comme un prestataire de services est gênante. L'Eglise est avant tout une communauté de personnes concernées, qui aimeraient faire participer d'autres personnes à ce dont elles ont elles mêmes été saisies (Message de l'Evêque Patrick Streiff à la Conférence centrale 2013).

2. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DANS LE CADRE DE LA PART B DES CONTRIBUTIONS

2.1 Contexte

En 2009 déjà, soit un an avant l'adoption de la stratégie, le conseil stratégique avait présenté à la Conférence annuelle ses premières propositions pour limiter les coûts de la part B des contributions. La décision visait d'abord un plafonnement des coûts totaux à CHF 2,4 millions (renchérissement des salaires en sus). Etant donné qu'au vu de la diminution du nombre de membres, ce plafonnement se traduisait malgré tout par une augmentation de la part B des contributions, un ajout a été proposé en 2011, aux termes duquel « l'objectif visé consiste aussi à ce qu'à compter de 2013, les coûts inhérents à l'ensemble de l'Eglise calculés sur la base des membres de celle-ci ne dépassent pas CHF 400,00 par membre et par an ».

En 2012, la Conférence annuelle a accordé au conseil stratégique les compétences nécessaires pour piloter les coûts relatifs aux postes liés à l'ensemble de l'Eglise. La décision déclare:

Le conseil stratégique reçoit la compétence de fixer les priorités et pourcentages de postes des services centraux relatifs à la part B des contributions. Ce faisant, il tient compte des décisions de la Conférence annuelle concernant le plafonnement des coûts.

La réorganisation ou la réduction de postes peut porter sur 0 à 35 % de l'ensemble des postes et une réduction de postes peut aller jusqu'à 500 pour cent de postes. Le conseil stratégique élabore des critères d'évaluation des postes et les soumet pour décision à la CA 2013. Les mesures ne sont pas reportées pour autant. Les critères et les mesures d'accompagnement sont applicables durant la période de mise en œuvre de la stratégie (2010-2018) et seront révisés au plus tard en 2017.

Les critères liés à la réduction de postes énumérés ci-dessous figurent déjà dans la proposition:

- il incombe au conseil stratégique de décider d'une réorganisation ou d'une réduction de postes;
- la mesure s'applique à la part B, limitée par le plafonnement des coûts;
- le volume de la réorganisation ou de la réduction des postes représente 0 à 35 % de l'ensemble des postes du domaine concerné par la part B ou un total de 500 % de postes;
- la période définie pour introduire ces mesures s'étend sur les années 2010 à 2018;
- les critères et les mesures doivent être révisés en 2017.

Les critères suivants ont déjà été nommés dans le rapport à la Conférence annuelle 2012:

- les postes bénéficiant au service de l'ensemble de l'Eglise (garantie des démarches juridiques et administratives centrales nécessaires) ont la priorité;
- les postes destinés directement à la mise en œuvre de la stratégie ont la priorité;
- le conseil stratégique élabore des critères d'évaluation des postes et les applique en collaboration avec les organes concernés;
- le conseil stratégique détermine, dans le cadre du budget relatif à la part B, les prestations et services proposés par l'Eglise elle-même et ceux « achetés » à l'extérieur et payés sous une forme directe.

La Conférence annuelle 2012 a chargé le conseil stratégique d'élaborer des critères d'évaluation des postes et de les soumettre pour décision à la Conférence 2013. Le rapport de l'année dernière mentionnait par ailleurs l'espoir que dans le cadre d'un travail de diplôme de premier cycle, un membre de l'EEM puisse élaborer des critères d'évaluation. Les discussions entre le conseil stratégique et les responsables des organes, au printemps 2012, ont suscité des questions et des critiques véhémentes contre le principe de laisser le conseil stratégique prendre des décisions sans avoir au préalable consulté les organes et sollicité les compétences techniques qui leurs sont propres.

2.2 Poursuite du travail durant l'année de conférence 2012/2013

Aussi le conseil stratégique s'est-il attaché, durant l'année de conférence écoulée, à intensifier le dialogue avec les responsables des organes concernés par le domaine financier inclus dans la part B. Dans une première étape, il les a priés de procéder durant la « pause estivale » à une auto-évaluation. Les questions destinées à servir de fil rouge consistaient à définir: (1) quels services ou produits propose un organe et à quel prix; (2) quel est le volume de demandes à leur égard; et (3) quel niveau de priorité un organe leur attribue par rapport à la stratégie. Des documents de travail donnant pour la première fois un aperçu – et, partant, aussi une comparaison transversale – des différents organes ont ainsi pu être présentés lors de la séance de septembre. Le conseil stratégique a transmis à chacun des organes un feedback, en partie lié à leur mandat de travail, en les priant de prendre position sur ces commentaires d'ici la séance de janvier.

Les critères suivants ont été définis ou appliqués durant le processus de mise en œuvre:

- le conseil stratégique n'autorise aucun poste supplémentaire dans les domaines concernés par la part B;
- les organes sont intégrés au processus d'évaluation de leur travail;
- dans le cadre du processus d'évaluation, les organes sont informés régulièrement et soigneusement; les informations sont fournies aussi bien par écrit que par oral;
- même en cas de réduction de poste ou de restructuration, les bénévoles et les salariés doivent pouvoir se sentir appréciés;

- les postes et les domaines d'activité qui soutiennent directement les églises locales dans leurs tâches ont la priorité sur les autres postes. (Exception: Médias et relations publiques – ce domaine vise avant tout la communication de l'EEM Suisse-France et le renforcement de l'identité commune de l'Eglise);
- l'évaluation repose sur
 - la notoriété des offres dans les églises,
 - l'applicabilité des offres dans les églises,
 - la clarté de la définition des tâches et des objectifs des organes,
 - l'aptitude des organes à réagir à des situations actuelles et à des changements,
 - la capacité d'innovation des organes,
 - la fréquentation des offres proposées par les organes,
 - la primauté de l'utilité pour les communautés de l'EEM en Suisse et en France sur l'utilité pour des personnes ou des groupes extérieurs à l'Eglise;
 - l'offre d'activités supplémentaires aux prix du marché (p. ex. tenue de la comptabilité de la communauté par l'Administration centrale). La participation en propre ne peut être réduite que lorsque c'est le seul moyen de permettre à des communautés à faible capacité financière d'accéder à des outils importants pour la mise en œuvre de la stratégie (p. ex. conseils);
- le nombre maximal des postes d'un organe est défini par le conseil stratégique; la répartition entre les postes des différents domaines d'activité et offres relève de la seule compétence de l'organe;
- les modifications de postes (modifications du degré d'occupation, du lieu de travail, du profil du poste ou licenciement) sont soumises aux règles contractuelles en vigueur.

Pour revenir aux discussions établies avec les organes, le conseil stratégique souhaite remercier toutes les parties prenantes pour le long et fructueux travail effectué dans le cadre des processus d'évaluation. Les évaluations et les décisions rendues permettront aux organes d'améliorer sensiblement leurs possibilités de mise en œuvre de l'objectif fondamental. La suppression de plusieurs postes de dépenses liées à la part B à partir de 2014 générera des économies de CHF 30 000. Une diminution de poste de 20 % au cours de cette année puis de 30 % supplémentaires à fin 2013 a été conclue avec Takano. Le siège de Takano sera transféré à la 'Badenerstrasse' dès que l'on en saura plus sur une nouvelle construction prévue à Olten. Ce déménagement se traduira par une réduction des frais de loyer et par une meilleure exploitation des synergies entre les organes.

2.3 Aperçu des flux financiers dans les services centraux

Au sein même du conseil stratégique, de nombreux membres n'avaient qu'une vision limitée des flux financiers dans les services centraux. Le conseil stratégique disposait certes toujours de comptes détaillés, mais les flux financiers n'y figuraient pas clairement. Lors de son rapport oral à la Conférence annuelle, le conseil stratégique donnera un aperçu des flux financiers dans les services centraux de l'EEM.

3. TRAVAIL AVEC LES SENIORS DE 55 ANS ET + ET POSTE À 50% (2009-2014)

3.1. Décision de la Conférence annuelle 2009

« Il convient de sensibiliser et de motiver les paroisses de l'EEM à s'engager dans le travail auprès des personnes âgées de 60 ans et +. Pour ce faire, nous lançons les initiatives suivantes, provisoirement limitées à cinq ans (c'est-à-dire jusqu'à la CA 2014):

- 1) *Créer un poste à 50 % pour une personne spécialisée dans le domaine des 60 ans et +.*

- 2) Permettre aux églises de demander, au débit du compte Projets, des fonds supplémentaires destinés à couvrir un poste à temps partiel d'une durée limitée ou à financer un nouveau projet lancé et porté par des bénévoles.
- 3) Intégrer le travail des 60 ans et + au travail de Formation + Conseils. Il convient de veiller à ce que la commission Formation + Conseils compte un représentant spécialisé dans le domaine de la vieillesse et, si nécessaire, à compléter la commission par une personne compétente en la matière.
- 4) Plafonner le coût du nouveau poste à CHF 62 000 par année (renchérissement du salaire en sus).
- 5) Charger le conseil stratégique de procéder à une évaluation au cours de la 4e année d'existence du projet. »

3.2 Evaluation du travail durant l'année de conférence 2012/2013

Le projet a été évalué fin 2012, comme prévu. Les méthodes d'évaluation appliquées sont les suivantes:

- a) récapitulation et évaluation de l'étape d'élaboration du projet jusqu'à son adoption par la Conférence annuelle;
- b) sondage auprès des circuits / communautés ayant travaillé avec la déléguée au travail avec les seniors (état: novembre 2012);
- c) sondage auprès du même nombre de circuits n'ayant pas travaillé avec la déléguée au travail avec les seniors (état: novembre 2012);
- d) Balanced Score Card: trois évaluations par des tiers et trois auto-évaluations de l'ensemble du projet (parties 1 - 5).

(Les membres de la Conférence annuelle intéressés par le contenu des documents détaillés relatifs à l'évaluation peuvent s'adresser à Claudia Haslebacher).

Voici un échantillonnage des avis exprimés dans le cadre du sondage auprès des circuits ayant travaillé avec la déléguée au travail avec les seniors:

Question: Quelles mesures concrètes ont-elles été prises dans le circuit / la communauté?

- L'introduction de « Fenêtre ouverte », qui propose un aperçu de différents sujets liés au quotidien et au vieillissement; la découverte de mondes que nous ne connaissions pas et des moments de partage autour d'un café et de gâteaux.
- Nous avons constaté que nous avons plusieurs groupes dont le travail allait dans cette direction, mais que nous n'en n'étions pas conscients.
- Evaluation de la part de l'organe dirigeant: les participants n'étaient pas nombreux, mais les idées offrant de nouvelles perspectives se sont avérées importantes, stimulantes et fortifiantes. La communauté n'est pas encore prête à lancer un nouveau projet correspondant à cette nouvelle vision des choses. Cela est toutefois dû à la situation de la communauté, pas à Susanne Vögeli.

Question: Quelles impulsions données dans le cadre de la collaboration avec Susanne Vögeli ont-elles été reprises?

- L'idée d'un repas de midi est actuellement à l'étude dans la perspective d'une nouvelle activité, mais elle ne s'est pas encore concrétisée.
- Nous avons entendu de nouvelles réflexions et reçu des encouragements par rapport à ce que nous proposons déjà, p. ex. une excursion pour les seniors.
- L'après-midi a été trop court pour ça. Pourtant, les pistes de réflexion continuent à produire de l'effet.

Question: Quelle est l'importance de la déléguée au travail avec les seniors pour vous?

- C'est bien qu'il y ait une déléguée au travail avec les seniors. Mais les aînés du circuit n'avaient pas envie de s'impliquer.
- La visite a eu un bon écho, mais pas de répercussions.
- Le soutien de la déléguée au travail avec les seniors est très apprécié.
- Il est important d'aborder la question du travail avec les seniors. Ce poste peut donner des impulsions et encourager les communautés de l'EEM à renforcer leur engagement auprès des personnes âgées de 55 ans et +.

Résumé de l'évaluation:

- A) Le projet n'a pas été formulé comme un projet uniforme associé à des buts clairement définis et mesurables avant d'être lancé. Il est donc extrêmement difficile de l'évaluer. Le groupe d'évaluation s'est basé sur les déclarations reçues pour établir des critères d'évaluation.
- B) Pour améliorer l'impact du projet, il faut revoir la description du projet, les interactions entre les différentes parties du projet et la responsabilité du projet, en bref: qui est le « détenteur » de ce projet et qui a vraiment envie que son action soit efficace et durable? De l'avis général, il s'agit de la commission F + C ou de la déléguée au travail avec les seniors de 55 ans et +. Celles-ci n'ont cependant qu'une responsabilité partielle dans le projet. Il n'y a aucun organe ni aucune personne qui assume la responsabilité de l'ensemble du projet en tant que direction du projet.
- C) Le travail avec les seniors de 55 ans et + est fortement identifié à Susanne Vögeli. Elle est le « visage » de ce domaine de spécialité dont elle a très nettement influencé l'organisation. Les circuits avec lesquels elle a travaillé lui reconnaissent un grand engagement et de bonnes compétences en la matière. Jusqu'ici son travail consistait en majeure partie à informer. En cas de poursuite du projet, son travail devrait s'orienter beaucoup plus sur la durabilité du projet dans les églises.
- D) Cette durabilité dans les églises est impossible sans l'implication de personnes, d'organes dirigeants et d'un ou d'une pasteur(e) dans la communauté. Il apparaît que les attentes de changements d'une Eglise ne se réalisent que là où des personnes et des organes dirigeants individuels sont prêts à s'investir en faveur de ces changements. Une spécialiste peut et doit offrir ses conseils, son accompagnement, ses idées, ses connaissances, ses encouragements et son opiniâtreté, mais elle ne peut pas remplacer l'implication des personnes concernées et engagées de la communauté.

Autres remarques:

- Les séminaires spécialisés, en mars, ont un excellent écho. Ils abordent des sujets géronto-religieux qui répondent apparemment au besoin des gens les plus divers. Ces séminaires constituent un élément important de la sensibilisation dans les communautés et dans d'autres milieux ecclésiastiques et sociaux. Ils sont préparés par Susanne Vögeli, en collaboration avec le groupe spécialisé chargé du travail avec les seniors.
- Une autre prestation importante et précieuse réside dans les journées de rencontres à Interlaken. Il s'agit de journées thématiques intensives qui s'adressent à des personnes âgées de 55 ans et + et destinées à les stimuler personnellement et spirituellement. L'expérience révèle que cette offre touche des personnes plus jeunes, de sorte que l'on observe un changement de génération des personnes de 70 ans et + vers celles de 55 ans et +. A partir de 2013, ces journées de rencontre sont accompagnées et diffusées par Susanne Vögeli, mais organisées et animées en majeure partie par des bénévoles.
- Force est de constater une hausse de l'intérêt pour ce sujet dans les églises locales et un accroissement de la sensibilité au groupe d'âge de 55 ans et +. Des projets ont ainsi été développés pour et avec des seniors dans certaines communautés, parfois indépendamment du projet de travail avec les seniors de 55 ans et + mis sur pied par l'Eglise. C'est notamment le cas, par exemple, des EEM de Glaris et d'Interlaken. Certains circuits / communautés proposent des offres ponctuelles qui ont un bon écho, comme cet après-midi sur le thème du « Règlement des successions », à Huttwil, dont la conception a été entourée d'incertitudes, mais qui a été couronné de succès. On trouve d'autres exemples à l'EEM d'Aarau, qui a élaboré un projet intitulé « Discussions au coin du feu », ou à l'EEM de Coire, qui met l'accent sur la « Fenêtre ouverte ». Plusieurs églises réfléchissent en outre à la manière

d'offrir des activités nouvelles, innovantes, avec et pour les personnes âgées de 50 ans et +.

- Le plafonnement s'applique aux coûts totaux inhérents au poste, y compris salaire brut, frais et dépens, formation continue, locations et matériel. Jusqu'ici, ce montant maximal n'a pas été atteint, les coûts totaux pour ce poste s'élevant en 2012 à Fr. 54 000,--.
- La désignation du projet a été légèrement modifiée au cours des premiers mois de travail de la déléguée au travail avec les seniors et a passé, pour des raisons liées aux connaissances acquises dans le domaine de la sociologie et de la psychologie développementale, de « travail avec les aînés de 60 ans et + » à « travail avec les seniors de 55 ans et + ».

3.3 Motion à la Conférence annuelle 2013

Suite à l'évaluation du projet Travail avec les seniors de 55 ans et +, le conseil stratégique présente à la Conférence annuelle 2013 la motion suivante:

Motion :

La durée du projet pilote « Travail avec les seniors de 55 ans et + » est prolongé de trois ans, jusqu'à la Conférence annuelle 2017, sur la base de la version remaniée de la description du projet.

Version remaniée de la description du projet Travail avec les seniors de 55 ans et + pour 2013 à 2017:

Objectif : « Il convient de sensibiliser et de motiver les églises de l'EEM à s'engager dans le travail auprès des personnes âgées de 55 ans et +, dans le but de développer des projets, des activités et des idées permettant à des personnes âgées de 55 ans et + qui ne sont pas intégrées à une Eglise, de rencontrer des chrétiennes et des chrétiens et, à travers eux, l'Evangile de Jésus-Christ.

Pour ce faire, les initiatives suivantes se poursuivront à partir de 2013, jusqu'à la Conférence annuelle 2017:

- 1) Avoir un poste à 50 % pour une personne spécialisée dans le domaine des 55 ans et +.
- 2) Permettre aux églises de demander, au débit du compte Projets, des fonds supplémentaires destinés à couvrir un poste à temps partiel d'une durée limitée ou à financer un nouveau projet lancé et porté par des bénévoles.
- 3) Intégrer le travail des 55 ans et + au travail de Formation + Conseils. La responsabilité de la direction du projet est confiée à la commission Formation + Conseils, chargée de veiller à ce que le l'ensemble du projet jouisse d'une communication appropriée et durable au sein de l'EEM en Suisse. La surintendante représentée dans la commission est tenue d'informer le conseil stratégique (ou l'organe qui lui succédera) de l'avancement du projet.
- 4) Plafonner le coût du poste de la déléguée au travail avec les seniors à Fr. 62 000,-- par année (renchérissement du salaire en sus).
- 5) Veiller à ce que la direction du projet réalise une nouvelle évaluation du projet à l'intention du conseil stratégique (ou de l'organe qui lui succédera) d'ici la fin de l'année civile 2016.

Objectifs partiels du projet et critères d'évaluation:

- a) Faire en sorte que dans la partie germanophone de la Conférence annuelle, le travail avec et pour les personnes âgées de 55 ans et + gagne en importance.
- b) Permettre aux personnes âgées de 55 ans et +, au sein et à l'extérieur de l'EEM, de découvrir qu'elles sont précieuses aux yeux de Dieu, qui veut changer le monde avec elles.
- c) Développer, à travers l'engagement de membres des communautés de l'EEM, des nouveaux projets et activités permettant à des personnes âgées de 55 ans et +, qui ne font pas encore partie d'une église, d'établir un lien avec une communauté ou de nouvelles formes d'églises (« fresh expressions ») et, ainsi, de trouver la voie qui mène au Christ.

- d) Par le biais du travail de la spécialiste du travail avec les seniors de 55 ans et +, appuyer et conseiller les communautés et les circuits dans la création de nouveaux projets et activités pour et avec des personnes de 55 ans et +. L'objectif consiste à ce que d'ici la CA 2016, quatre églises locales aient lancé de nouveaux projets qui, sous une forme adaptée à notre temps, touchent et intègrent des personnes extérieures aux communautés existantes.
- e) Veiller à ce que le comité du projet, la surintendante ou le surintendant et la déléguée au travail avec les seniors rappellent aux communautés et aux circuits la possibilité de demander à l'Eglise un soutien financier, au débit du compte Projets, pour de nouveaux projets dans le domaine du travail avec les seniors de 55 ans et + – avec ou sans l'engagement d'une personne responsable. Il s'agit là d'une priorité des projets pour ces trois prochaines années. Cette mesure doit permettre la création de trois nouveaux projets supplémentaires.
- f) Intégrer encore davantage les tâches de la déléguée au travail avec les seniors de 55 ans et + à la commission Formation + Conseils. Ce renforcement des liens se reflète dans la consolidation et la complémentarité de la collaboration de la déléguée au travail avec les seniors et dans la possibilité pour la déléguée au travail avec les seniors d'utiliser le secrétariat de F+C.
- g) Une fois les premiers projets développés, faire examiner et, le cas échéant, introduire par le conseil stratégique une participation des coûts des communautés / circuits, aux tarifs appliqués par F+C, afin d'aider à juguler les coûts administratifs (utilisation du secrétariat F+C). Ce type de co-financement ne doit toutefois pas mettre en péril l'engagement de la déléguée en la matière.
- h) Sur la base de l'évaluation menée à fin 2016, présenter à la Conférence annuelle 2017, au nom du conseil stratégique (ou de l'organe qui lui succédera), une motion concernant l'avenir du travail avec les seniors de 55 ans et +. Cette motion peut comprendre la cessation, le maintien ou l'extension de l'engagement.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DANS LE CADRE DE LA GESTION DES IMMEUBLES

La Conférence annuelle 2012 a arrêté la décision suivante:

« Une discussion de fond, dûment préparée, sur la question de la gestion des immeubles de l'EEM aura lieu lors de la Conférence annuelle 2013. Un laps de temps suffisant sera prévu à cet effet durant les séances. La préparation et le déroulement de cette discussion incombent au conseil stratégique. »

Le conseil stratégique a prévu de consacrer deux heures à ce sujet le jeudi après-midi, avant les séances séparées Suisse / France, lors de la présentation du rapport du Comité directeur suisse et des éventuels projets de construction.

5. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DANS LE CADRE DES STRUCTURES DE L'ÉGLISE

L'objectif de résultat e) déclare: *« Dans deux ans, les structures de l'Eglise seront réexaminées dans la perspective de l'objectif fondamental et de l'objectif-cadre et, si nécessaire, adaptées en conséquence dans un délai maximal de quatre ans. »*

5.1 Mise en œuvre de la stratégie dans le cadre des structures des circuits

Les conseils de circuit ont été priés de clarifier les questions suivantes et d'y répondre d'ici l'assemblée de circuit 2013:

Les structures ont-elles fait l'objet d'un examen? Les structures ont-elles été adaptées de manière à favoriser la mise en œuvre de la stratégie? D'autres adaptations structurelles sont-elles prévues et si oui lesquelles? Les adaptations structurelles ont-elles permis de dégager des forces utiles pour amener davantage

de personnes à devenir des disciples du Christ? Comment évaluez-vous, de manière générale, les structures du circuit et de la communauté dans la perspective de la réalisation du mandat missionnaire?

Au moment de la rédaction du présent rapport, toutes les réponses ne nous étaient pas encore parvenues. On peut d'ores et déjà affirmer, néanmoins, que les structures des circuits sont majoritairement considérées comme étant fonctionnelles. Les modifications apportées tendent surtout à les « élaguer », ce qui s'explique par le fait que l'on a parfois du mal à trouver suffisamment de bénévoles pour accomplir les différentes tâches.

Dans une Eglise qualifiée de « méthodiste », il n'est pas étonnant de constater que l'exécution structurée du travail de l'église est déjà bien en place. Les réponses reçues étaient généralement brèves et concises, ce qui était également tout à fait dans l'esprit du conseil stratégique. Les conditions-cadre et les structures existantes sont propices à la bonne exécution d'un travail communautaire traditionnel.

Certaines églises ont toutefois souligné que les structures courantes dans l'EEM ne sont pas favorables à l'introduction de nouvelles formes d'églises, toutes fraîches.

5.2 Mise en œuvre de la stratégie dans le cadre des structures de la Conférence annuelle

Le Comité directeur et le conseil stratégique se sont réunis à plusieurs reprises dans le cadre du processus de consultation en organisation. Le groupe de travail Consultation en organisation présentera à la Conférence annuelle 2013 un rapport spécial sur la restructuration des organes dirigeants de la conférence, assorti des motions correspondantes.

6. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DANS LE CADRE DES RAPPORTS À LA CONFÉRENCE ANNUELLE

« Le conseil stratégique veillera également à remodeler les sessions de la Conférence annuelle afin de mettre davantage l'accent sur les thèmes prioritaires, de faire en sorte que le traitement des rapports prenne moins de temps et de prévoir de plus grandes plages pour « conférer » sur des questions de fond. »

L'évaluation du sondage effectué lors de la séance des laïques de la CA 2011 au sujet de la culture des rapports a révélé ce qui suit:

La présentation des rapports doit davantage se concentrer sur l'essentiel et éviter les répétitions orales; le thème prioritaire, considéré comme étant vraiment essentiel, doit inclure des éléments pratiques et un apport spirituel. Il conviendrait d'y consacrer plus de temps que celui prévu jusqu'ici.

Selon le conseil stratégique, les changements qui s'imposent sont les suivants:

- définir des blocs thématiques clairs; regrouper encore davantage les divers rapports;
- expliciter de temps en temps, au moyen d'exemples concrets, le fonctionnement et les règles de procédure de la session. Cette démarche est particulièrement utile pour les nouveaux membres de la Conférence annuelle.

Suite à la consultation en organisation (cf. ci-dessus partie 4.2), des modifications seront également introduites dans la présentation des rapports à la Conférence annuelle.

7. THÈMES ET SUJETS PRIORITAIRES DES PROCHAINES CONFÉRENCES ANNUELLES

2014: 19 - 22 juin – églises de Thurgovie (Frauenfeld); thème: « Le soleil se lève à l'Est ».

Sujet prioritaire: en lien avec le nouvel objectif de résultat g) (cf. ci-dessous chap. 8).

2015: le lieu et la date de l'événement sont encore indéterminés.

2016: le lieu et la date de l'événement sont encore indéterminés.

8. NOUVEL OBJECTIF DE RÉSULTAT G)

Le conseil stratégique a décidé qu'il était utile pour la mise en œuvre de l'objectif fondamental d'encourager les églises locales et la Conférence annuelle à étudier de manière plus approfondie les affirmations 4 et 5 du profil de l'EEM:

« *Animés par la Parole de Dieu, nous faisons confiance à sa grâce libératrice.* »

« *Animés par l'amour de Dieu, nous témoignons du respect à chaque personne.* »

A partir de ces deux nouveaux thèmes du profil de l'EEM, un objectif de résultat g) supplémentaire a été formulé pour ces deux prochaines années:

« *Les personnes de l'EEM veillent à ce que toutes celles et tous ceux avec lesquelles elles sont en contact soient traités avec dignité. Elles témoignent de l'estime à tout le monde, mettent l'accent sur les aspects positifs qu'elles perçoivent et sont prêtes à faire preuve de tolérance envers les erreurs des autres. Cette attitude s'applique aussi aux relations avec les collaborateurs et collaboratrices bénévoles et salariés.* »

Juin 2014: *Un maximum de délégués à la session de la Conférence annuelle 2014 feront part des expériences vécues avec des personnes au sein et à l'extérieur de l'Eglise.*

Motion :

Approuver et réaliser le nouvel objectif de résultat en tant qu'élément de la mise en œuvre de la stratégie.

9. NOM OFFICIEL DE LA CONFÉRENCE ANNUELLE

La mention ou non de l'Afrique du Nord dans le titre de la Conférence annuelle Suisse-France faisant régulièrement l'objet d'incertitudes, la plateforme Afrique du Nord a clairement opté, fin octobre 2012, en faveur de cette désignation. Le conseil stratégique de la Conférence annuelle Suisse-France a approuvé ce changement de nom. Etant donné que la désignation officielle des conférences annuelles doit être confirmée par la Conférence centrale, cette requête a déjà été présentée à la Conférence centrale, au mois de mars 2013. Si la Conférence annuelle approuve la motion, le nouveau nom entrera en vigueur immédiatement.

Motion :

Le nom officiel de la conférence est *Conférence annuelle Suisse - France - Afrique du Nord.*

10. PERSPECTIVES

La tâche prioritaire du conseil stratégique est dictée par la mise en œuvre et le suivi de la stratégie.

Parmi les objectifs de l'année dernière, il reste la tâche suivante, qui est liée aux processus mentionnés ci-dessus aux chapitres 4.2 et 5:

« *Le conseil stratégique veillera également à remodeler les sessions de la Conférence annuelle afin de mettre davantage l'accent sur les thèmes prioritaires, de faire en sorte que le traitement des rapports prenne moins de temps et de prévoir de plus grandes plages pour « conférer » sur des questions de fond.* »

Evêque Patrick Streiff, président
Jörg Niederer, secrétaire

ANNEXE:

Suite de la planification du processus stratégique

La durée du processus stratégique a été fixée à huit ans. Par rapport aux différents objectifs partiels, l'équipe chargée du suivi de la stratégie s'est fait les réflexions suivantes, qu'elle a débattues avec le conseil stratégique (état au 21.03.2013).

Objectifs de résultats:

- a) **Tous les circuits et organes de la Conférence annuelle auront défini, dans un délai d'un an, des mesures concrètes destinées à les aider à atteindre l'objectif-cadre dans leur propre domaine d'activité. Pour ce faire, ils se baseront sur le profil de l'EEM. Ils présenteront un rapport à ce sujet lors de l'assemblée de circuit respectivement de la Conférence annuelle 2011.**

Responsables: membre pastoral et membre laïque (en collaboration avec le conseil de circuit) et présidents des organes de la Conférence annuelle.

Jusqu'ici: Mesures définies et rapport soumis.

Actuellement: Poursuite de la mise en œuvre par les circuits et les organes, accompagnés par l'équipe chargée du suivi de la stratégie.

- b) **Dans deux ans, les paroisses disposeront de moyens et d'instruments de référence et de soutien destinés à les aider à atteindre l'objectif fondamental et l'objectif-cadre.**

Responsables: Cabinet, en collaboration avec les différents services centraux et organes.

Jusqu'ici: Circulaire aux églises locales/circuits, annexe 'aperçu des offres' incl.

Actuellement: Adaptation continue de l'offre (liste des activités).

- c) **Des possibilités de formation ciblées seront proposées pour encourager les personnes employées et bénévoles à atteindre l'objectif fondamental et l'objectif-cadre.**

Responsables: Cabinet, en collaboration avec les différents services centraux et organes.

Jusqu'ici: Juin 2011 Etat des lieux des besoins des circuits
Sept. 2011 Evaluation des besoins.
Déc. 2011 Transmission du mandat relatif à la couverture des besoins aux organes ou aux externes concernés.

Actuellement: Besoins des églises/circuits en partie transmis directement aux prestataires de services.

Prévu: Révision continue de l'offre par les organes.

- d) **Lors du recrutement de nouveau personnel, il conviendra de veiller à ce que les candidats et candidates disposent des compétences spirituelles, professionnelles et personnelles nécessaires pour atteindre l'objectif fondamental et l'objectif-cadre.**

Responsables: Cabinet et Commission des ministères.

Jusqu'ici: Sept. 2012 Critères d'engagement de nouveaux collaborateurs définis et diffusés.

	Automne 12	Information aux collaborateurs nouvellement élus de l'état actuel de la mise en œuvre de la stratégie par l'équipe chargée du suivi de la stratégie, qui s'annonce préalablement aux circuits concernés.
Prévu:	Sept. 2013	Conseil stratégique informé par le Cabinet des critères d'engagement.

e) Dans deux ans (2012), les structures de l'Eglise seront réexaminées dans la perspective de l'objectif fondamental et de l'objectif-cadre et, si nécessaire, adaptées en conséquence dans un délai maximal de quatre ans.

Responsables: membre pastoral et membre laïque (en collaboration avec le conseil de circuit) et présidents des organes de la Conférence annuelle.

Jusqu'ici:	Juillet 2011	Information aux organes et aux circuits: les structures doivent être examinées et clarifiées d'ici 2012.
	Août 2011	Prise en compte des élections dans les circuits et organes.
	Oct. 2011	Info pour rappel aux circuits et organes.
	Janv. 2013	Culture des rapports à la CA: sujet repris par le conseil stratégique.
	Mars 2013	Rapport de l'équipe chargée du suivi de la stratégie sur l'état des adaptations structurelles (circuits et organes).
	Printemps 2013	Rapport des circuits aux assemblées de circuit et à l'équipe chargée du suivi de la stratégie sur l'état des adaptations structurelles.
	Mai 2013	Adoption du rapport spécial sur la consultation en organisation, assorti de propositions à la CA, par le Comité directeur et le conseil stratégique lors d'une séance commune.
	Juin 2013	Elections générales dans la perspective de la stratégie. Il est probable que des changements aient lieu lors de la CA 2014.
	Juin 2013	Présentation du rapport et des propositions découlant de la consultation en organisation à la CA – décision de principe sur la nouvelle structure dirigeante.
Prévu:	Nov. 2013	Rappel aux responsables concernant la mise en œuvre définitive des adaptations structurelles d'ici la CA 2014.
	Juin 2014	Rapport à la CA sur la mise en œuvre de l'adaptation structurelle et élections dans les nouveaux organes.
	Juin 2014	Présentation puis mise en œuvre de la nouvelle culture des rapports.

f) Une esquisse expose les contextes sociaux et ecclésiastiques ayant contribué à la diminution constante de membres et d'influence sociale constatée au sein de l'EEM depuis 70 ans et les éléments que nous pouvons en tirer dans la perspective de notre gestion actuelle de l'objectif fondamental et de l'objectif-cadre que nous nous sommes fixés. Le résultat sera présenté à la Conférence annuelle 2011.

Responsables: conseil stratégique (en collaboration avec la Commission 21).

Jusqu'ici:	Juin 2011	Esquisse présentée à la session de la CA.
	Juin 2011	Questions ecclésiologiques (compréhension de l'Eglise) et sotériologiques (compréhension du salut/de la rédemption) liées à la stratégie étudiées par la Com-

		mission pour les questions théologiques et ecclésiastiques.
	Mars 2012	Rapport de la Commission pour les questions théologiques et ecclésiastiques sur l'esquisse et la suite du travail dans ce domaine.
	Juin 2012	Approbation par la CA du projet Sotériologie, sous réserve d'une clarification concernant le financement.
	Juin 2013	Intégration des nouveaux objectifs de résultats pour les circuits et les organes dans le rapport à la CA.
Prévu:	Août 2013	Réalisation du projet Sotériologie (compréhension salut/rédemption).

g) Les personnes de l'EEM veillent à ce que tous ceux et toutes celles avec lesquelles elles sont en contact soient traités avec dignité. Elles témoignent de l'estime à tout le monde, mettent l'accent sur les aspects positifs qu'elles perçoivent et sont prêtes à faire preuve de tolérance envers les erreurs des autres. Cette attitude s'applique aussi aux relations avec les collaborateurs et collaboratrices bénévoles et salariés. »

Responsables: conseil stratégique et Cabinet.

Jusqu'ici:	Mars 2013	Définition du nouvel objectif de résultat g) et prise en compte de ce dernier dans le rapport du conseil stratégique à la CA.
Actuellement:	Juillet 2013	Réalisation de l'objectif de résultat g) par les circuits et les organes.
Prévu:	Janvier 2014	Rappel de l'objectif de résultat g) aux circuits et aux organes par l'équipe chargée du suivi de la stratégie.
	Juin 2014:	Partage, par un maximum de délégués à la session de la Conférence annuelle 2014, des expériences vécues avec des personnes au sein et à l'extérieur de l'Eglise.