

Activités de l'Équipe d'appui par Déclaration commune entre Daniel Fatzer et l'EERV

*(dans les domaines de la stratégie de ses ressources
humaines et de ses humains en ressources, du
leadership et de la gouvernance en général)*

Mission :

Pour le Conseil synodal et les parties prenantes de l'église :
bénéficier d'une **équipe de personnes expérimentées** en matière de
leadership et de ressources humaines.

Cette équipe pourrait servir d'autres instances chrétiennes.

Position :

Cette équipe ne fait pas partie de l'Institution : aucune compétence
hiérarchique et organisationnelle n'est attribuée. Elle est une
ressource à disposition et une **force de proposition**, sur laquelle le
Conseil synodal, entre autres, décide de s'appuyer.

Elle est une **instance de veille** à la fois pour la résolution de
problèmes individuels et institutionnels.

Elle veille à l'application des directives sur la **protection de la
personnalité au travail**. Elle est une **instance de conseil** en cas de

litige ou de tension, dans le sens de la prise de recul et de la sagesse, en vue d'en favoriser une résolution positive.

Elle est à disposition pour proposer ou soutenir des **formations-ateliers-séminaires** pour les personnes actives au sein de l'institution.

Son autorité prend sa source dans la création de liens, dans la proposition du **comment de la gouvernance** et du soutien concret dans le **choix des personnes clés** de l'institution.

Pour mener à bien sa mission, elle **s'inspire**, de manière générale, de ce qui est développé en ouvrage « Cultures chrétiennes et pratiques ressources humaines » (Éditions Favre, 2020) et de son esprit.

Organisation :

L'équipe d'appui se réunit au moins **chaque trimestre**. Un binôme animateur (ou à défaut une seule personne) est désignée tous les deux ans par les autres membres, il/ elle devient **le sertisseur/ la sertisseuse des compétences et des potentiels à mettre en œuvre**. Il/ elle planifie et organise les sessions et le suivi des décisions. Son mandat ne peut pas durer plus de deux ans.

Les membres peuvent être sollicités individuellement par les parties prenantes ; à charge pour chaque membre de garder la **confidentialité, le lien avec le groupe**, et/ou de mobiliser les ressources nécessaires pour la résolution du problème.

La composition est à expérimenter progressivement par essais-ajustements.

On peut penser par exemple à la composition suivante :

- 2 membres du Conseil synodal
- 2 pasteurs
- 2 personnes engagées en Eglise, compétentes en organisation et ressources humaines
- 1 intervenant externe compétent en leadership et ressources humaines
- 2 autres personnes de la société civile
- 1 ou 2 membres influents du Synode
- 1 professeur de théologie.

Projection :

- Offrir de la proximité aux parties prenantes pour s'enrichir mutuellement et **caller le processus.**
- **Avancer par étapes régulières et successives dès juin 2020.**
- Veiller à ce que l'équipe ne soit ni un lieu de pouvoir ni un lieu de pression (ce qui n'empêche pas d'offrir parfois une résistance fraternelle à ceux qui sont en position de pouvoir ou qui font pression), mais devienne bien **une instance de service et une force de proposition.**
