



Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz  
Église évangélique réformée de Suisse  
Chiesa evangelica riformata in Svizzera  
Baselgia evangelica reformada da la Svizra

# "Promotion de la relève dans les professions ecclésiastiques"

Comité stratégique "Formation et professions", mise à jour : 2 juin 2023

(traduction automatique par DeepL)

## Table des matières

1. Introduction.....	2
2. Les faits.....	2
2.1 La profession de pasteur .....	2
2.2 Diaconie sociale.....	3
2.3 Pédagogie religieuse.....	3
2.4 Musique sacrée .....	3
2.5 Sigrist:in .....	3
2.6 Administration de l'Église .....	4
3. aperçu du travail de promotion de la relève .....	4
3.1 Commission de publicité pour la théologie - promotion de la relève pour la profession pastorale.....	4
3.2 Promotion de la relève dans les Églises membres .....	5
3.3 Suisse romande .....	5
3.4 Église catholique.....	6
3.5 Église protestante d'Allemagne (EKD) .....	6
4. définition du problème.....	7
5. objectifs et valeur ajoutée pour les Églises membres .....	7
6. mesures possibles du bureau de projet .....	8
7. Organisation du projet.....	8
7.1 Structure/volume .....	8
7.2 Tâches/déroulement .....	9
7.3 Estimation des besoins financiers .....	9
8. Conclusion .....	9
9. Perspectives.....	10

## 1. Introduction

Objectif 4 : "Promouvoir la relève" : les travaux dans le champ d'action conduisent à une promotion de la relève à l'échelle nationale, qui offre une publicité pour les professions ecclésiastiques et pour l'Eglise en tant qu'employeur. Ce service aux Eglises membres doit garantir que les tâches ecclésiastiques puissent être assumées de manière professionnelle à l'avenir également. Extrait de : Mandat "Formation et professions"

Le comité stratégique "Formation et professions" a été chargé par le Conseil de réfléchir aux questions suivantes en rapport avec la promotion de la relève au sein de l'Eglise :

Comment les profils professionnels de l'Église doivent-ils être conçus à l'avenir afin de répondre aux exigences de l'Église d'une part et d'attirer les (jeunes) personnes d'autre part ? Le comité stratégique est d'avis qu'outre les processus de réforme à long terme (avenir des études de théologie, nouveaux profils professionnels), des mesures à court terme sont également nécessaires pour trouver des solutions créatives et utiles à la grave pénurie de personnel. C'est pourquoi le comité stratégique propose de mettre en œuvre un ensemble de mesures de promotion de la relève adaptées à la culture linguistique de l'Église en tant qu'employeur. Ces mesures doivent servir à promouvoir toutes les professions ecclésiastiques pour lesquelles il n'existe pas encore de poste de travail. Un tel projet ne peut toutefois pas être confié à une seule Eglise nationale, ne serait-ce que pour des raisons financières. Déplacer la tâche au niveau de chacune des Églises membres ne semble pas être une bonne solution, d'autant plus que la problématique n'est pas une affaire qui ne concerne que certains cantons.

## 2. Situation de fait

Le manque de relève au sein de l'Eglise n'est certes pas un sujet nouveau, mais il est devenu de plus en plus brûlant au cours des dernières années. Différents chiffres permettent d'illustrer ce phénomène. Les paragraphes qui suivent examinent la situation dans les domaines du pastoralat, de la musique d'église, de la pédagogie religieuse, du diaconat social, de la sacristie et de l'administration ecclésiastique.

### 2.1 La profession de pasteur

Dans les facultés de théologie de Zurich, Bâle et Berne, 30 personnes au total ont commencé un bachelors à plein temps en 2022. Si l'on compte les personnes qui se sont réorientées, le nombre d'étudiants était de 41. C'est peu et il s'avère en outre que les nouveaux étudiants visent souvent un poste pastoral à temps partiel. A cela s'ajoute le phénomène du départ à la retraite, ces années-là, de la génération du baby-boom. De plus, ces pasteurs ont plus souvent que la moyenne occupé un poste de pasteur à 100%. Cela signifie que plusieurs employés à temps partiel devraient succéder à une telle personne si l'on voulait que tous les pourcentages de postes soient à nouveau occupés de manière identique.<sup>1</sup>

En chiffres concrets, cela signifie que la Suisse alémanique s'attend à quelque 700 départs à la retraite réguliers d'ici 2030<sup>2</sup>, sans compter le retard accumulé par les personnes travaillant au-delà de 65 ans. En résumé, il s'agit d'une période de transition : D'ici la fin de cette décennie, on s'attend à ce

---

<sup>1</sup> Cf. statistique des pasteurs Commission de publicité Théologie 2021.

<sup>2</sup> Cf. à l'avenir, le diplôme de théologie sans le latin? ; ref.ch, consulté le 13 mars 2023.

que 70% des pasteurs actuellement en activité soient à la retraite. Or, il n'y a que 35 consécutions attendues par an (Suisse alémanique).

En Suisse romande, on constate en outre que de nombreux jeunes pasteurs préfèrent être engagés dans l'aumônerie plutôt que dans le ministère paroissial.

## 2.2 Diaconie sociale

Un net manque de personnel se dessine également dans la diaconie sociale : au cours des dix prochaines années, 15 postes à haut pourcentage devront être remplacés chaque année, ce qui ne sera guère possible avec la situation actuelle en matière de formation. C'est précisément dans les régions rurales/périphériques que l'on constate que les postes de diaconie sociale sont très difficiles à pourvoir.<sup>3</sup> Une autre difficulté réside dans le fait que les postes de diaconie sociale sont souvent des postes à faible taux d'occupation et que les animateurs de jeunesse doivent donc souvent combiner plusieurs petits taux d'occupation, voir catéchèse.

## 2.3 Pédagogie religieuse

Dans ce domaine également, il n'est pas possible d'appréhender la situation de manière chiffrée, car aucune donnée cantonale n'est collectée. Les églises cantonales sont souvent le premier point de contact lorsque des postes de catéchèse sont vacants.

Dans ce domaine professionnel aussi, comme dans le métier de pasteur, de nombreux catéchètes et pédagogues religieux partent actuellement à la retraite. Deuxièmement, l'avenir de la profession est perçu comme de plus en plus incertain. Cela s'explique par le fait que de plus en plus d'écoles réduisent ou suppriment les cours de religion. Ainsi, les employés des écoles ne savent souvent pas s'ils pourront conserver leur charge de travail l'année scolaire suivante. En outre, on constate que les femmes travaillent plus vite et à un pourcentage plus élevé qu'il y a dix ans. Cela signifie que les petits postes typiques de la catéchèse sont de moins en moins demandés.

## 2.4 Musique sacrée

Il n'existe pas de chiffres à ce sujet, mais même si certaines paroisses recherchent des musiciens d'église, en particulier des chefs de chœur, on ne peut pas parler d'une pénurie de personnel qualifié. Les musiciens d'église ont mentionné comme défi le fait que sous Corona, le chant d'assemblée a également souffert, en plus du chant choral.

Un autre problème éventuel pour certaines Églises membres est le fait qu'il n'y a pratiquement plus de candidatures de personnes socialisées dans la Réforme suisse, mais que les candidats viennent principalement de l'espace asiatique (Corée du Sud, Japon). Le personnel engagé n'est donc plus familier avec la culture ecclésiastique dominante ici, ce qui peut poser des problèmes.

## 2.5 Sigrist:in

Selon l'association des sacristains, tous les postes vacants peuvent être pourvus. Dans la plupart des cas, le nombre de candidatures est presque trop élevé, de sorte qu'il faut consacrer beaucoup de temps à la sélection d'une personne appropriée. L'association des sacristains propose des cours d'introduction à la profession d'une semaine. La participation à un tel module n'est toutefois pas une

---

<sup>3</sup> Voir le rapport d'enquête de Diaconie Suisse, 2018.

condition préalable à l'entrée en fonction. Les jeunes candidats sont rares. Le taux de fluctuation est élevé, surtout dans les villes.

## 2.6 Administration de l'Église

L'administration ecclésiastique ne peut pas fournir de données quantitatives. Selon leurs propres déclarations, il n'y a pas de pénurie de candidatures, mais plutôt de personnel qualifié. On suppose que l'image trop peu positive de l'Église en tant qu'employeur est liée à cet état de fait.

## 3. aperçu du travail de promotion de la relève

Ci-après, nous donnons un aperçu partiel de l'engagement actuel en matière de promotion de la relève ecclésiastique dans les Églises membres :

### 3.1 Commission de publicité pour la théologie- promotion de la relève pour la profession pastorale

La Commission de promotion de la théologie (WEKOT)<sup>4</sup> a pris en compte le défi de la pénurie de pasteurs il y a dix ans déjà et a créé un poste de projet à 80% "Promotion de la relève en théologie et de la profession de pasteur". La promotion de la relève comprend une campagne d'information sur les études et le métier de pasteur pour les personnes en phase de recherche de vocation ainsi que l'organisation d'événements et d'ateliers. A partir de 2024, une journée nationale de la jeunesse réformée, appelée "REFINE - jeunesse réformée", devrait avoir lieu tous les deux ans, également à l'initiative de ce poste de projet.

Le service de promotion de la relève théologique fonde son travail sur un concept qu'il a lui-même élaboré, avec des mesures et des objectifs pour une phase de projet de trois ans. Le travail est ensuite évalué et un concept est élaboré pour trois autres années sur la base des connaissances acquises. La dernière phase du projet a duré de 2020 à 2022 et comprenait entre autres les mesures suivantes :

- Kreuz und Quer : jeu de voyage dans lequel de jeunes adultes de 16 à 22 ans parcourent la Suisse en train et relèvent des défis ludiques à des stations encadrées par des partenaires ecclésiastiques ou proches de l'Église et récoltent des points en tant que groupe.
- Soutien financier de voyages de jeunes organisés par l'Église ou par l'école, avec un accent sur la diaconie sociale
- Lancement du jeu de piste théologique "TheoTrail" dans six villes suisses
- Matériel pour le travail ecclésial avec les jeunes (cube et jeu de cartes, podcast)
- Attribution de trois prix de théologie dotés de 500 CHF pour les travaux de maturité les plus remarquables dans les domaines de la religion, de la théologie et de l'éthique, en collaboration avec les facultés de théologie de Zurich, Bâle et Berne.
- Visites d'orientation accompagnées dans les facultés, conseils personnalisés

---

<sup>4</sup> La promotion de la relève théologique est une initiative des deux Églises réformées de Suisse alémanique, le Concordat et Berne-Jura-Soleure, ainsi que des facultés de théologie des universités de Zurich, Bâle et Berne.

Des études et l'expérience de l'ancienne et de l'actuelle responsable de projet montrent que des rencontres et des contacts personnels positifs et/ou leur propre socialisation ecclésiale réussie ont été pour beaucoup à la base de leur intérêt pour la théologie.

### 3.2 Promotion de la relève dans les Églises membres

Selon l'état actuel des connaissances, il n'existe de postes ou de mandats spécifiques pour la promotion de la relève au sens large au sein de l'Église qu'à Saint-Gall. Dans les Grisons, il s'agit d'un mandat axé sur la promotion de la relève des pasteurs.

La promotion de la relève est également implicite dans le travail ecclésial auprès des jeunes : en nouant très tôt des contacts positifs avec le monde ecclésial, les jeunes augmentent la probabilité d'embrasser plus tard une profession proche de l'Église.<sup>5</sup> De même, le soutien financier d'étudiants ou de postes de projet est une mesure efficace de promotion de la relève (Thurgovie).

### 3.3 Suisse romande

En Suisse romande, la situation est similaire à celle de la Suisse alémanique : les facultés de Lausanne et de Genève font état de 10 à 15 étudiants par année. La Suisse romande doit également faire face à un nombre élevé de départs à la retraite ; dans les dix prochaines années, environ la moitié des pasteurs partiront à la retraite ; de nombreux postes ne pourront plus être repourvus.

L'Église réformée vaudoise a récemment créé trois postes à 20% :

1. Un poste temporaire pour définir et renforcer la fonction d'"Animateur d'Église" : Il s'agit de l'engagement de laïcs dans des tâches spécifiques pour l'Église vaudoise.
2. Un poste pour la musique d'église : il s'agit actuellement de mieux connaître les musiciens d'église employés par les paroisses et de discuter avec eux de leurs besoins. Le poste sera occupé par Benoît Zimmermann.
3. Un mandat pour promouvoir la profession de pasteur.

Le titulaire du poste voit actuellement sa mission s'articuler autour de trois axes :

- Promotion du ministère auprès des jeunes actifs (17-18 ans) de notre Église ; présence et discussion lors de la formation des jeunes catéchistes, lors du Festival romand de la jeunesse (en novembre 2022), auprès des groupes de jeunes qui pourraient être intéressés. Visite de bénévoles qui suivent des cours à "Jeunesse et Sport".

- Promotion du ministère pastoral parmi les étudiants en théologie : Soutenir les étudiants durant leurs études, leur proposer de découvrir la paroisse et d'autres milieux ecclésiaux (mini-stage, possibilité de célébrer un culte, etc.). Présence à la faculté (à Lausanne et à Genève) selon les événements afin de maintenir le lien.

- Promotion de la théologie auprès des lycéens en dehors de notre Église.

A sa connaissance, il n'existe pas de poste équivalent dans les autres Églises romandes. Chacun de ces postes est accompagné d'un comité de pilotage qui a pour mission de servir de caisse de résonance aux projets mis en place.

---

<sup>5</sup> Voir l'étude sur les représentations et les attitudes des lycéens vis-à-vis des études de théologie et du pastorat, Interface 2016.

Le succès de l'événement de jeunesse "Battement Réformé" mentionné ci-dessus, qui a eu lieu en novembre 2022, peut également être considéré comme un encouragement de la relève. A Neuchâtel, le festival de la jeunesse organisé début novembre de l'année dernière a connu un succès retentissant avec plus de 400 jeunes participants. L'événement s'intitulait "espérer c'est agir". L'une des caractéristiques de cet événement était de donner aux jeunes des responsabilités et une certaine liberté dans l'organisation. En d'autres termes, les jeunes ont organisé et conçu cet événement en grande partie eux-mêmes.

### 3.4. église catholique

Du côté catholique, il existe l'association IKB "Information sur les professions ecclésiastiques", qui est à l'origine de la plate-forme et de la campagne "Chance Kirchenberufe". Les six diocèses catholiques suisses financent ensemble un poste de travail qui peut être comparé au poste de projet de la commission de publicité Théologie. A la différence du bureau alémanique, il fait la promotion des onze professions ecclésiastiques catholiques et du chemin qui y mène, et pas seulement de la profession de pasteur.

L'association IKB existe depuis 1964, la campagne publicitaire "Chance Kirchenberufe" est en cours depuis 10 ans. Le responsable du projet est employé à 50%. Actuellement, de courtes vidéos sont diffusées sur Youtube, dans lesquelles des employés de l'Eglise parlent de leurs métiers et de leur vie. En outre, le responsable de projet est présent sur des salons professionnels et conseille des personnes sur des thèmes liés à la carrière ecclésiastique. Un enseignement important du rapport annuel 2022 : "La campagne ne peut déployer pleinement ses effets que si elle est activement soutenue au sein de l'Eglise et si les aumôniers et autres acteurs ecclésiastiques s'engagent en tant qu'ambassadeurs et multiplicateurs".<sup>6</sup> L'année dernière, le bureau disposait d'un budget de 180'000 CHF pour les mesures.<sup>7</sup>

### 3.5 Église protestante d'Allemagne (EKD)

L'EKD discute (situation en avril 2023) d'un poste de projet transnational destiné à promouvoir toutes les professions ecclésiastiques. De tels postes existent déjà pour certains Länder, mais ils avaient jusqu'à présent pour objectif de promouvoir la relève pour la profession de pasteur.

"C'est justement pour la page d'accueil "Le métier rencontre l'Eglise", conçue pour toutes les professions, qu'il faut un concept et une campagne permettant de soutenir la publicité et les présentations des Eglises nationales. L'extension à toutes les professions ecclésiastiques a entraîné une charge de travail beaucoup plus importante et les domaines non spécialisés doivent être préparés et promus de manière efficace".<sup>8</sup>

Deux coups de projecteur sur le travail de l'Église évangélique allemande sont présentés ici :

---

<sup>6</sup> Voir ckb\_kampagnenbericht\_2022\_230314.pdf (chance-kirchenberufe.ch), consulté le 09 mai 2023.

<sup>7</sup> Voir ibid.

<sup>8</sup> Extrait du dernier compte-rendu de la réunion du réseau de la relève à Erfurt, décembre 2022.

- EKD : beruf-trifft-kirche.de - il s'agit d'un site web à l'échelle de l'Allemagne qui regroupe et présente les professions ecclésiastiques sur un site web, similaire à [www.chance-kirchen-berufe.ch](http://www.chance-kirchen-berufe.ch) des catholiques. L'Église est présentée de manière attrayante en tant qu'employeur, on y fait de la publicité auprès des jeunes.
- Kurhessen-Waldeck : site web [www.machtsinn.info](http://www.machtsinn.info), comparable à la plateforme de l'EKD.

En outre, rencontre annuelle du réseau "NENA" ("Netzwerk Nachwuchs") de tous les responsables de la promotion de la relève théologique (Allemagne et Suisse) à Erfurt.

#### 4. définition du problème

Les problèmes suivants découlent de ce qui précède et doivent être résolus :

1. Nous avons beaucoup trop peu d'étudiants et de personnes intéressées pour occuper les postes vacants dans les professions ecclésiastiques.
2. Hormis pour le métier de pasteur, il existe peu de mesures explicites de promotion de la relève pour les professions ecclésiastiques, bien que le manque de relève concerne toutes les professions ecclésiastiques.
3. Les professions et les domaines d'activité de l'Eglise ne sont pas suffisamment visibles et connus de l'extérieur. Il n'existe pas de plateforme regroupant et faisant la promotion des possibilités et des perspectives de l'Eglise en tant qu'employeur.
4. Au niveau (supra)cantonal, il n'existe que deux services qui ont explicitement pour objectif la promotion de la relève ecclésiale (Saint-Gall et Commission de promotion de la théologie). Dans les cantons des Grisons et de Vaud, un mandat est attribué à cet effet, qu'un pasteur assume dans le cadre de son temps de travail.
5. Il n'existe pas de promotion explicite de la relève, coordonnée et soutenue au niveau des régions linguistiques ou au niveau national, qui s'intéresse à toutes les professions ecclésiales.

#### 5. objectifs et valeur ajoutée pour les Églises membres

Le projet esquissé vise à

1. de lutter contre le manque de relève dans les professions ecclésiastiques.
2. sensibiliser les acteurs du marché à l'existence des professions ecclésiastiques.
3. rendre visible l'attractivité des professions et des domaines d'activité de l'Église.
4. soutenir les Églises membres par l'échange d'expériences.

Valeur ajoutée visée pour les Églises membres :

1. Regrouper les compétences professionnelles : Le regroupement des compétences professionnelles permet une approche concentrée et professionnelle.
2. Coopération : les activités existantes de promotion de la relève et les connaissances sont mises en commun. Les nouvelles connaissances acquises sont mises à la disposition des Églises membres.
3. Une plus grande marge de manœuvre : le financement commun permet d'élargir les possibilités de mise en œuvre.
4. Meilleure visibilité : la démarche commune et la création d'une marque ombrelle unique ("branding") permettent d'accroître le rayonnement et la visibilité de l'Eglise en tant qu'employeur auprès du public.

## 6. mesures possibles du bureau de projet

Les expériences faites dans le cadre de mesures passées de promotion de la relève ont montré que l'investissement et une focalisation trop forte sur un seul média ou une seule mesure (p. ex. uniquement un spot publicitaire au cinéma ou des affiches) ne sont pas assez largement soutenus et n'ont pas l'effet escompté. Au lieu de cela, les éléments suivants pourraient faire partie intégrante de la promotion de la relève et s'adresser à différents groupes cibles :

- Création d'une marque avec un logo reconnaissable, qui doit être ancrée visuellement dans la perception du public (présence sur les médias sociaux : Instagram et TikTok) et attirer l'attention de manière attrayante sur les professions ecclésiastiques.
- Marketing en direct : établir et renforcer le contact direct avec les personnes intéressées grâce à un pool de collaborateurs indépendants ; sur demande, ils pourraient rendre visite à des groupes de jeunes.
- Collaboration avec des influenceurs qui font la promotion des professions ecclésiastiques avec leur visage.
- Intégrer fortement des "témoignages" ; montrer des personnes qui sont actuellement diacres sociaux ou pasteurs et qui en parlent avec enthousiasme (vidéos, presse écrite, médias sociaux)
- Création d'un site Internet informant sur les professions ecclésiastiques dans tout le pays (p. ex. [www.machtsinn.info](http://www.machtsinn.info) comme modèle) et figurant sur chaque site Internet de l'Eglise nationale. En outre, il convient de renvoyer aux offres des Eglises cantonales. Augmenter la visibilité publique (affiches, écrans, publicité dans les transports publics, annonces), surtout dans les lieux pertinents.
- Participation à des salons professionnels et de formation (cf. l'Eglise nationale d'Argovie au salon du mariage, Berne au salon BEA) et transmission de bonnes expériences et, le cas échéant, de matériel.
- Faire connaître les modèles de soutien financier aux étudiants et aux lieux de stage

Les idées ci-dessus ne sont pas des éléments fixes du projet, mais seulement des éléments imaginables. Elles proviennent en partie de l'expérience de la commission de promotion de la théologie. L'élaboration conceptuelle d'un plan de mesures est de la responsabilité du titulaire du poste.

## 7. Organisation du projet

### 7.1 Structure/étendue

Afin de garantir une présentation professionnelle continue et une coordination des mesures, il faut envisager la création d'un poste temporaire à 50 % pour le projet - à côté des postes existants de la promotion de la relève, mais en étroite collaboration avec eux. Une durée limitée à trois ans s'impose, d'autant plus que la WEKOT a fait de bonnes expériences avec une telle rotation de concepts depuis plus de dix ans. Un accompagnement par un groupe de pilotage assurerait le lien avec les Eglises membres. Le poste mentionné pourrait être situé à l'un des niveaux suivants :

- EKS
- WEKOT (Commission de promotion de la théologie) et/ou CER
- Eglise de banlieue (si bilingue)

Si le travail du bureau de projet s'est avéré satisfaisant au terme du tournus de trois ans, une collaboration structurelle à plus long terme avec la Commission de promotion de la théologie et son bureau de projet peut être envisagée.



## 7.2 Tâches/déroulement

La première tâche du poste de projet serait de réaliser une analyse approfondie et d'élaborer un concept sur 3 ans (objectifs, mesures, mise en œuvre, contrôle, etc.). Le concept avec les propositions de mesures serait examiné par un groupe de pilotage et une priorisation serait effectuée. Le budget pour la mise en œuvre des mesures serait soumis à l'approbation du Synode de la EKS. De même, un rapport d'activité serait présenté chaque année au Synode de la CEPE.

## 7.3 Estimation des besoins financiers

En partant de la base financière de la Commission de promotion de la théologie, les dépenses suivantes sont prévues pour un poste de projet à 50 pour cent limité à trois ans :

Nature des coûts	Coûts annuels (CHF)	Coût total (3 ans, CHF)
Frais de personnel du poste de projet, secrétariat non compris, bruts	56'000	168'000
Infrastructure (utilisation du poste de travail)	10'000	30'000
Charges matérielles, mesures*	150'000	450'000
<b>Total des charges</b>	<b>216'000</b>	<b>648'000</b>

\*Les dépenses dépendent **des mesures concrètes**.

Les chiffres ci-dessus correspondent à une estimation et à la valeur empirique de la Commission de promotion de la théologie et de son bureau de projet. Ils ne doivent pas être considérés comme des valeurs immuables, mais variables. Pour l'engagement d'une directrice ou d'un directeur de projet, une demande de financement unique est soumise au Synode pour les charges salariales sur la phase de projet de trois ans. Le budget des mesures devrait être accepté chaque année.

Le financement pourrait être assuré par un financement supplémentaire temporaire via la CFE et la répartition des coûts pourrait être répartie selon la clé de répartition de la CFE (comme pour l'aumônerie dans le centre fédéral d'asile).

## 8. Conclusion

La promotion de la relève ne peut pas être reportée et doit se faire à différents niveaux. Rendre l'Eglise visible en tant qu'employeur fiable avec des champs d'activité intéressants est une partie importante de la promotion de la relève, qui pourrait être abordée de manière ciblée avec un poste de projet national géré de manière professionnelle.

Une autre partie essentielle est constituée par des profils professionnels attrayants avec des possibilités de développement flexibles et des formations initiales et continues reconnues. Cela doit être développé en parallèle. Une approche coordonnée et commune élargit les possibilités et augmente les chances de succès.

## 9. Perspectives

1er Synode EKS, juin 2023 : Engager une discussion et recueillir les réactions (attentes, conditions, etc.) concernant la demande d'encouragement de la relève au niveau national.

2. évaluation des feedbacks et préparation d'un point à l'ordre du jour du comité stratégique concernant la suite des opérations

3. discussion au sein du comité stratégique et élaboration d'une demande au Conseil. Cette demande peut inclure le souhait d'élaborer une description de projet ou de la suspendre, une nouvelle planification ou l'abandon de la planification y afférente.