



Dispositions d'exécution relatives
au décret des évêques diocésains suisses du 11 mars 2025
concernant l'introduction de l'examen psychologique d'aptitude
(*assessment*) des futurs agents pastoraux

Le 11 mars 2025, lors de sa 347^e Assemblée ordinaire, la Conférence des évêques suisses a adopté le « Décret concernant l'introduction de l'examen psychologique d'aptitude (*assessments*) par les futurs agents pastoraux ».

Le point 8 du « Décret » prévoit que les évêques diocésains signataires régleront les questions de mise en œuvre au moyen de dispositions d'exécutions appropriées.

Remarque préliminaire

D'une manière générale, il convient de distinguer les examens psychologiques d'aptitude (*assessments*) réalisés au début et pendant la formation ecclésiastique (cf. points 1 à 5) de ceux effectués à l'issue de la formation (cf. points 6 à 7).

À cet égard, il est désormais disposé ce qui suit :

1. À l'issue de l'*assessment* en plusieurs phases, l'instance désignée par l'évêque diocésain (recteur, régence ou comité)¹ reçoit les rapports des trois experts (tests, entretien axé sur les compétences et entretien médico-légal) concernant le candidat ou la candidate.
2. Le recteur résume les données essentielles du résultat de l'examen psychologique d'aptitude dans une attestation diocésaine d'évaluation. Contrairement aux rapports d'évaluation (cf. point 4), ce document récapitulatif est conservé dans le dossier de formation habituel du candidat ou de la candidate. Ceux-ci donnent leur accord formel à cet effet.
3. Le recteur communique les résultats à la personne ayant passé l'examen psychologique d'aptitude lors d'un entretien individuel durant lequel des mesures

¹ Pour faciliter la lecture, cette instance est désignée sous le nom de « recteur » dans les présentes dispositions d'exécution.



éventuelles à prendre peuvent être abordées. Le candidat ou la candidate reçoit une copie des trois rapports d'experts mentionnés ainsi que de l'attestation diocésaine d'évaluation.

4. L'ensemble des rapports est conservé par le recteur dans la plus stricte confidentialité, dans un lieu sûr (si possible également sous forme numérique). Seuls le recteur et l'évêque diocésain ont accès à cet ensemble qui n'est pas déposé dans le dossier de formation. Le Secrétariat général de la Conférence des évêques suisses tient un registre national des personnes ayant passé un *assessment*, quel qu'en soit le résultat. Ce registre contient exclusivement le nom du candidat/de la candidate, le lieu où l'*assessment* a eu lieu, la date ainsi que le nom du mandataire. Cela permet aux diocèses et aux responsables des Ordres religieux d'obtenir des informations à ce sujet.
5. Avant le début de la formation professionnelle (c'est-à-dire durant l'année pastorale, voire l'introduction à l'activité pastorale), le recteur présente les candidats et candidates au Conseil épiscopal ou à l'instance de la curie diocésaine chargée de statuer sur leur admission. Dans ce cadre, on sonde les traits de personnalité du candidat ou de la candidate qui sont pertinents pour un engagement dans la pastorale. Il s'agit notamment d'examiner les traits de caractère, la capacité à travailler en équipe et à communiquer, la résistance au stress, les facteurs de risque et d'éventuelles limitations qui sont significatives pour l'activité pastorale. Si des conditions ont été imposées ou des mesures ciblées ont été recommandées lors de l'examen psychologique, le recteur rend compte de la manière selon laquelle les conditions ont été respectées et/ou les mesures recommandées ont été mises en œuvre pendant la formation et quels sont les résultats obtenus.

Les responsables du personnel de l'Ordinariat transmettent aux autorités d'embauche du premier emploi du candidat ou de la candidate une copie de l'attestation diocésaine d'évaluation.
6. Le décret des évêques diocésains suisses stipule également que les personnes ayant suivi une formation et/ou exercé une activité pastorale dans d'autres associations ou structures ecclésiales doivent passer l'*assessment* durant la phase d'intégration dans un diocèse suisse (cf. décret du 11 mars 2025, point 4). En fonction des circonstances, des exceptions justifiées peuvent être accordées à



cet égard. Les responsables du personnel compétents du diocèse concerné organisent et coordonnent la réalisation de l'examen psychologique. Les frais liés à celui-ci sont pris en charge par le diocèse en question.

Les responsables des ressources humaines examinent les rapports d'experts (tests, entretien axé sur les compétences et entretien médico-légal) avec le candidat ou la candidate et lui en remettent des copies. Les responsables synthétisent également les résultats dans l'attestation diocésaine d'évaluation, qu'ils abordent aussi avec le candidat ou la candidate et dont ils lui remettent une copie. De manière similaire comme au point 5 ci-dessus, les traits de personnalité sont examinés au sein du Conseil épiscopal ou de l'instance de la curie diocésaine chargée de décider de l'admission au service pastoral ou de l'octroi de la *missio canonica*. La documentation relative à l'*assessment* est conservée au sein de l'Ordinariat compétent. Celui-ci transmet une copie de l'attestation diocésaine d'évaluation aux autorités d'embauche du candidat ou de la candidate pour son premier emploi.

7. Si des agents pastoraux présentent au cours de leur activité pastorale des comportements inhabituels qui indiquent de graves déficits au niveau des compétences de base, de la constitution psychique, de l'équilibre de caractère ou de la maturité affective, ils peuvent être tenus par l'évêque diocésain, ou par celui-ci conjointement avec l'instance d'embauche, de se soumettre à une procédure ciblée, c'est-à-dire un *assessment* adapté à la situation (cf. décret du 11 mars 2025, point 5). Les frais y afférents sont généralement partagés entre le diocèse et l'autorité d'embauche concernés. Cela est réglé au préalable de commun accord.

Les responsables du personnel diocésains échangent avec la personne concernée au sujet du rapport de la procédure ciblée (le cas échéant, avec la participation de l'autorité d'embauche) et résument les résultats dans une attestation diocésaine d'évaluation. Celle-ci est ensuite versée au dossier personnel. Le rapport de la procédure ciblée lui-même est conservé à l'Evêché en lieu sûr. La personne concernée reçoit une copie de ce rapport ainsi que de l'attestation diocésaine d'évaluation, dont elle signe l'original afin de cautionner le classement dans le dossier personnel.

Fribourg, le 16 mars 2026