



## Quel ministère pastoral sert la mission de l'Eglise ?

### Evaluation des conférences pastorales 2016

De la fin mai jusqu'à la fin juin, six conférences pastorales ont eu lieu dans toutes les régions du ressort territorial de l'Eglise. A partir de janvier 2020, les pasteures et pasteurs du canton de Berne ne seront plus engagés par l'Etat, mais par l'Eglise nationale. Par ailleurs, la société est en perpétuelle mutation, ce qui influence le contexte du ministère pastoral. Il était donc tout naturel que les conférences de cette année soient placées sous le thème: «L'Eglise bernoise en phase de transformation». Le conseil synodal attache beaucoup d'importance à ce que le processus à venir soit organisé en dialogue avec tous les intéressés.

La question centrale qui a servi de fil conducteur à toutes les discussions était: Quel ministère pastoral sert la mission de l'Eglise? Les conférences pastorales entendaient offrir aux membres du corps pastoral la possibilité de s'adresser directement au conseil synodal pour poser leurs questions concernant les changements à venir. Ils ont largement fait usage de cette possibilité, au point que de nombreuses questions n'ont pas pu être traitées lors des conférences. Elles ont été notées sur des fiches et rassemblées, et sont à présent examinées dans le cadre de l'organisation interne du projet. Les travaux de groupes constituent l'élément central des conférences. Les pasteures et pasteurs ont été invités à formuler à l'intention de la direction de l'Eglise des propositions les plus concrètes possibles sur différents champs thématiques. Ces propositions seront prises en compte dans la suite du processus. On trouvera ci-dessous une présentation des principaux résultats de ces travaux de groupes ainsi que de la façon dont les thèmes respectifs seront traités par la suite.

### ***Champ thématique 1 : Le ministère pastoral face à des structures paroissiales en mutation***

#### Rapport

Comment les structures paroissiales vont-elles évoluer ces prochaines années et quelles en seront les conséquences pour l'organisation du ministère pastoral ? Telles étaient les questions abordées dans le champ thématique 1. Si la paroisse territoriale (parochie) reste le fondement de notre Eglise multitudiniste, d'autres formes d'activités ecclésiales supraparoissiales présentant des profils spécifiques sont appelées à jouer un rôle plus important à l'avenir. Ces lieux ecclésiaux nécessitent une collaboration régionale renforcée.

La **nécessité de concevoir des offres régionales s'adressant à des milieux spécifiques** est largement reconnue. Il a été souligné que ce besoin était plus marqué dans les paroisses urbaines que dans les paroisses rurales. S'agissant du profil pastoral, les participantes et participants constatent que les nouvelles formes paroissiales offrent de nouvelles possibilités de mettre en valeur des capacités et des formations continues spécifiques. D'une manière générale, ils expriment le souhait que le

ministère pastoral laisse suffisamment de liberté pour les travaux permettant d'exploiter les talents personnels et pour les tâches régionales. L'esprit d'entreprise et la mise à disposition de ressources financières favorisent les formes novatrices de travail ecclésiales sont, p. ex. sous la forme d'un fonds pour l'innovation.

Tout en soulignant l'importance d'un travail régional plus ciblé sur des milieux spécifiques, les participants ont rappelé que **la présence sur place du pasteur ou de la pasteure** constituait un élément fondamental de l'Eglise multitudiniste. Ils s'accordent à dire que ce principe doit être maintenu. Une fois de plus, la question de l'obligation de résidence a suscité un débat controversé. S'agissant des tâches centrales du ministère pastoral à l'avenir, l'accompagnement spirituel et l'entretien des relations ont souvent été mentionnés. Plusieurs participants ont souligné combien il était important d'accorder plus d'attention aux médias sociaux. Le rôle du coaching et de la mise en réseau comme outils permettant de soutenir des personnes dans l'exercice du « sacerdoce universel » a également été mis en exergue. En outre, beaucoup ont souligné que les pasteures et pasteurs étaient spécifiquement impartis d'une « fonction prophétique de sentinelle » et d'une responsabilité étendue à l'ensemble de l'Eglise et impliquant donc un engagement suprarégional, social et mondial.

Dans toutes les conférences, l'accent a été mis sur la **compétence théologique** en tant que spécificité propre au ministère pastoral: les pasteures et les pasteurs sont les spécialistes pour les questions théologiques au sein de leur paroisse et de l'Eglise nationale. Cet aspect ne se réduit pas aux seules connaissances théologiques, mais recouvre aussi une spiritualité vécue et réfléchie témoignant d'une personnalité convaincante.

#### Commentaire

Quels que soient les changements qui nous attendent ces prochaines années, la **continuité** reste le maître-mot : notre Eglise se conçoit toujours comme une **Eglise multitudiniste**. Et celle-ci trouve son fondement dans la paroisse territoriale, avec un ministère pastoral présent sur place. Il n'en demeure pas moins que notre Eglise doit mener un large débat sur la question de savoir comment continuer de garantir une présence sur l'ensemble du territoire, et se demander s'il ne convient pas de créer à titre complémentaire des postes pastoraux orientés vers des thématiques ou des milieux spécifiques.

Dans quelle mesure cette présence doit-elle prendre la forme d'une **obligation de résidence** dans la cure ou tout au moins dans la paroisse ? Cette question devra encore être discutée ces prochaines années. Quelle que soit la solution choisie, celle-ci devra toujours tenir compte aussi bien de l'évolution du mode de vie que des exigences théologiques. Les réglementations ecclésiastiques correspondantes devront être élaborées après l'adoption de la nouvelle Loi sur les Eglises. La Société pastorale, mais aussi l'ensemble du corps pastoral au travers des conférences pastorales, seront associés à ces travaux.

La réflexion commune sur les compétences requises aujourd'hui pour l'exercice du ministère pastoral et sur les nouvelles exigences posées par la transformation des structures paroissiales se fera dans le cadre de la prochaine

**révision du profil pastoral.** Ce dernier avait été adopté lors du synode d'hiver 2004, et il doit être périodiquement soumis au synode. La version révisée devra tenir compte des nouvelles conditions

sociales et ecclésiales et décrire un profil pastoral théologiquement fondé qui soit viable pour les années à venir. Le corps pastoral jouera un rôle prépondérant dans l'élaboration de cette nouvelle version.

Pour diverses raisons, les **compétences théologiques** des pasteures et des pasteurs seront d'une importance encore plus déterminante à l'avenir. Face à la sécularisation croissante qui touche de plus en plus profondément les Eglises, les membres du corps pastoral sont appelés à jouer un rôle central dans la direction spirituelle de la paroisse et dans la formation des bénévoles. En tant que spécialistes en herméneutique, les pasteures et pasteurs ont surtout pour tâche de trouver un langage compréhensif pour communiquer l'Évangile à différents groupes d'individus. A tous les niveaux de l'Église, il importe d'attirer l'attention sur les compétences théologiques du corps pastoral et de mieux faire comprendre leur importance. Il incombe aux membres des conseils paroissiaux d'offrir à leurs pasteures et pasteurs la possibilité de développer leurs compétences théologiques en participant à des formations continues et des congés d'études et en leur accordant de l'espace pour la réflexion théologique personnelle. Enfin, il va de soi que les pasteures et les pasteurs doivent régulièrement démontrer, par des contributions bien étayées, que leurs compétences théologiques sont une dimension essentielle de l'identité de l'Église.

La direction ecclésiale mettra tout en œuvre pour encourager le développement des compétences théologiques du corps pastoral. Dans la mesure du possible, elle s'engagera auprès de la faculté de théologie en faveur d'une organisation des études qui soit utile à l'Église. L'amélioration permanente de la formation pratique du corps pastoral (semestre pratique, stage pastoral) reste un objectif important du Conseil synodal.

### ***Champ thématique 2: Formation initiale et continue pour le ministère pastoral***

#### Rapport

Le champ thématique 2 a porté sur les questions touchant au cadre et au contenu de la formation initiale et continue. **L'importance de la formation universitaire pour la profession de pasteur** a été unanimement soulignée : une formation universitaire de niveau master et une formation continue spécialisée durant les premières années du ministère (FCPM) resteront indispensables à l'avenir.

L'orientation généraliste de cette formation initiale et continue doit être maintenue, les spécialisations pertinentes et nécessaires devant se dérouler dans une phase ultérieure.

D'autre part, l'importance de la formation continue et de **l'accompagnement et conseil** pour le **développement personnel et ecclésial** a été soulignée : pour ces deux axes - planification de la carrière et positionnement de la formation continue dans et pour les paroisses et l'Église, un soutien se révèle nécessaire, par exemple lors des entretiens d'évaluation des collaboratrices et collaborateurs et dans le cadre du développement du personnel.

Le rôle de la formation continue en tant que **facteur de motivation professionnelle**, et l'importance des **congés d'études** et de la **liberté de choix** qui en découlent, ont également été soulignés : la formation continue entretient et renforce la motivation des pasteures et pasteurs dans l'exercice de leur profession. Par conséquent, les formes actuelles de formation continue (formations de brève et de longue durée, supervisions, et en particulier congés d'études) ne sauraient être remises en question, pas plus que la liberté de choix des formations continues. En même temps, certaines

personnes ont mis l'accent sur le caractère indispensable de la formation continue et souhaiteraient même la rendre obligatoire dans certains domaines (pédagogie religieuse).

Un autre point relevé est l'importance de la formation continue **dans le contexte extra-ecclésial** : il faut que les formations continues soient en lien avec l'extérieur, qu'elles soient aussi reconnues et « valorisables » hors de l'Eglise (cf. p. ex. les formations CAS). Cela concerne moins les certificats que les compétences acquises, qui sont aussi demandées dans d'autres contextes.

S'agissant des **contenus** de la formation (initiale et) continue, l'accent a été mis en particulier sur la **formation continue spécifique dans le domaine théologique et spirituel** : la théologie reste la spécificité propre de la profession de pasteur, raison pour laquelle il faut continuer de lui accorder beaucoup de poids (p. ex. par des « rafraîchissements » théologiques ou des offres de « mise à jour »), en insistant surtout sur l'herméneutique en tant que compétence clé, qui est notamment importante par rapport aux questions sociales. En même temps, une formation continue portant sur la spiritualité et les compétences spirituelles est également nécessaire (afin que les spécificités théologiques puissent être communiquées sous une forme identifiable et vivante). L'importance d'une **formation continue proche de la pratique** a également été soulignée, en particulier dans les domaines de l'enseignement/de la formation et de l'édification de la paroisse : il convient de renforcer l'utilité pratique de la formation continue. Parmi les thèmes mentionnés figuraient, outre la pédagogie religieuse, le leadership, la gestion de crises, les nouveaux médias, la migration, les actes ecclésiastiques, la gestion de l'organisation et du temps.

Enfin, les participantes et participants ont relevé l'importance des **échanges et de l'apprentissage entre collègues**. Ils ont signalé en particulier qu'il serait judicieux de se mettre en réseau après 15 à 20 ans de ministère pour pouvoir échanger des expériences et apprendre les uns des autres.

#### Commentaire

L'exigence d'une **formation universitaire de master** pour exercer la profession de pasteur avec tous ses domaines d'activité sera probablement maintenue. C'est en tous cas ce que prévoit la proposition de la nouvelle loi sur les Eglises nationales.

Par ailleurs, le conseil synodal tient beaucoup au maintien dans le cadre actuel de la **formation continue** durant les premières années de ministère (y compris le régime de subventions) et du **congé d'études**, qui constituent d'importants facteurs de motivation et des éléments fondamentaux pour le développement personnel et ecclésial.

Il s'agira par ailleurs de se pencher sur le **développement de la formation continue**. Dans un proche avenir, il est prévu d'intensifier l'accompagnement et le conseil dans le cadre de la formation continue. Le service du développement du personnel pastoral a déjà créé les instruments appropriés, comme les entretiens d'évaluation. Les questions touchant au caractère obligatoire (par exemple pour les formations continues en pédagogie religieuse) et au contrôle (relatif) du portfolio de la formation continue doivent être discutées avec beaucoup de prudence. La liberté d'organisation (tant par rapport à l'obligation en soi qu'au contenu) n'est pas forcément compatible avec les formations continues obligatoires. Cependant, le choix des formations continues ne doit pas seulement être dicté par les intérêts personnels, il doit aussi tenir compte des exigences de la paroisse et de l'ensemble de l'Eglise. Il s'agira donc à l'avenir de trouver un rapport équilibré entre les intérêts des pasteurs et pasteuses, des paroisses et de l'Eglise cantonale.

Suivre des formations continues **hors du contexte de l'Eglise** en perspective de fonctions spécifiques (par exemple tâches de direction) est déjà possible. Différentes filières de formation, notamment dans le domaine de l'accompagnement spirituel, sont déjà proposées au niveau universitaire dans des cursus CAS. D'autres possibilités seront examinées à l'avenir.

Dans le cadre du travail des responsables concernés (Eglises réformées BEJUSO d'une part, organes communs des structures suisses de formation continue réformée d'autre part [Eglise réformée du canton de ZH, Eglises réformées BEJUSO et CER avec leurs services A+W, pwb et opf ainsi que les Eglises cantonales affiliées]), les **contenus** de la formation continue sont développés en permanence en fonction des exigences et des besoins, notamment au niveau du développement des compétences théologiques, herméneutiques et spirituelles, des compétences pédagogiques, des compétences pour l'édification de la paroisse et des échanges collégiaux.

### ***Champ thématique 3 : les conditions-cadre du ministère pastoral***

#### Rapport

Les discussions au sein du groupe-thématique 3 ont porté sur les conditions-cadre par lesquelles Refbejuso, le futur employeur, entend accompagner et soutenir le corps pastoral. Des discussions intensives : que ce soit au sein des ateliers ou lors des questions, c'est le vœu de la continuité qui a été exprimé le plus fréquemment par les participantes et participants. Les conditions de travail ne doivent en aucun cas se dégrader ont-ils demandé. Les participantes et participants ont par ailleurs exprimé leurs souhaits et exigences concernant la mise en place d'un développement des ressources humaines spécifiquement ecclésial. L'**ensemble « emploi à temps partiel, obligation de résidence et disponibilité »** s'avère également être un sujet brûlant et une certaine souffrance s'est exprimée autour de cette question. Souvent, les possibilités d'un emploi à temps partiel ne permettent pas de répondre aux attentes des paroisses. La nécessité d'être atteignable en permanence ne permet pas de se libérer l'esprit pour d'autres tâches et est ressentie comme particulièrement éprouvante. Le sentiment de devoir être constamment en „standby“ est vécu par beaucoup comme source de stress. Et lorsque le temps partiel est couplé à l'obligation de résidence, d'autres thèmes apparaissent, comme la charge financière importante ou la difficile séparation entre travail et loisir. Les participantes et participants demandent donc un soutien et une clarification de l'Eglise nationale à ce sujet et appellent l'Eglise cantonale à soutenir le développement régional, à charger les pasteurs régionaux ou des call centers régionaux des services de disponibilité afin de soulager les personnes travaillant à temps partiel.

Un **devoir de diligence** imparti aux deux employeurs, soit l'Eglise et la paroisse lorsque l'Etat va se retirer a été particulièrement souligné par les participants. La question de l'obligation de suivre une formation intensive pour les conseils de paroisse, en particulier celles et ceux qui sont en charge des ressources humaines, a été souvent évoquée. Le souhait que l'Eglise nationale ne „livre pas ses pasteures et pasteurs à des conseillères et conseillers incompetents“ et/ou qu'elle introduise un office de médiation en gestion de conflit ou encore une limitation des temps de législature a été également exprimé. Par ailleurs, les responsabilités en matière de direction dans la direction conjointe de la paroisse doivent être définies avec plus de précision.

Le souhait de voir mis en place un **encouragement des charismes individuels** a été maintes fois exprimé. Le corset des descriptifs de poste ne laisse quasiment pas d'espace à la conduite de projets

novateurs. L'Église nationale doit donc encourager les possibilités d'épanouissement et d'initiative individuels, soit par la définition de priorités régionales ou en développant des postes pastoraux centrés sur des axes spécifiques.

A plusieurs reprises, les participants ont appelé de leurs vœux la mise en place d'un **accompagnement spirituel** des pasteures et pasteurs en argumentant que l'entretien de développement et de qualification (EAD) 2 ne suffisait pas: cet accompagnement pourrait être proposé sous la forme d'un suivi de carrière indépendant ; le caractère spirituel de la profession pastorale doit à nouveau être clairement identifiable et la place de la spiritualité doit davantage être mise en avant dans l'accomplissement de la vie paroissiale. Le souhait d'un dialogue collégial („sans dénigrement“) et d'un renforcement de la capacité de dialogue dans la formation initiale et continue a été également exprimé.

### Commentaire

Le conseil synodal attache une grande importance à sa mission future d'**employeur fiable** garantissant la continuité des conditions de travail. Les conditions-cadre les plus essentielles – salaire, temps de travail, prévention de la maladie, droit aux vacances et caisse de pension – restent identiques. Le conseil synodal a engagé des conseillers en personnel professionnels afin que la reprise du pastorat par l'Église nationale se déroule dans les meilleures conditions possibles -. Se limiter à une simple administration du personnel ne suffira pas. Il faut mettre sur pied **un développement des ressources humaines** pour les 500 pasteures et pasteurs. Il prend note avec préoccupation de la souffrance au travail que subissent de nombreux titulaires de postes pastoraux à temps partiel. Il s'agit d'aborder soigneusement ce problème et de lui apporter des solutions.

Le conseil synodal et les services généraux continueront de tout mettre en œuvre afin d'offrir aux **bénévoles et autorités paroissiales** une vaste palette de formations continues et de divers soutiens. Toutefois, on ne peut obliger personne – et pas les membres des autorités non plus - à suivre un cours. La protection des pasteures et pasteurs contre des licenciements précipités est un impératif incontesté.

Mettre l'accent sur l'accompagnement spirituel et la **promotion des talents individuels** correspond à la conception du développement des ressources humaines pour le corps pastoral du conseil synodal. Les premières étapes comme le développement des entretiens de qualification, en particulier l'EAD 2, sont déjà réalisées. D'autres mesures dans cette direction seront discutées avec le pastorat régional. Les questions posées laissent apparaître une certaine ambivalence voire contradiction dans le **rapport entre le souhait d'être accompagné et le désir de préserver son autonomie individuelle**. Certains souhaitent un accompagnement et une réglementation marqués, d'autres insistent sur l'indépendance du ministère pastoral. Sans aucun doute, la liberté d'initiative du ministère pastoral doit être maintenue: la confiance dans la capacité des membres du corps pastoral à s'organiser et à se prendre en charge des pasteures et pasteurs en est un élément essentiel. Tant les chiffres sur l'état de santé du corps pastoral que les nombreuses questions posées lors des conférences montrent toutefois qu'en matière d'accompagnement et de soutien, des mesures s'imposent. Il s'agit en particulier de se pencher sur les questions liées au travail à temps partiel, à la délimitation entre loisirs et temps de travail, aux possibilités de compensation et au soutien à l'„hygiène mentale“ dans lesquels conseil synodal et paroisses doivent conjointement s'investir. En tant que responsable des questions de développement des ressources humaines du corps pastoral, le pastorat régional peut

apporter un soutien actif. Il sera important de trouver l'équilibre entre la liberté d'initiative et les conditions-cadre d'exercice de la profession. Le souhait de réglementations détaillées émanant du syndicat doit être pris au sérieux mais il faut être attentif à l'image d'une profession réglementée qui risquerait d'émerger

#### ***Champ thématique 4 : Le ministère pastoral et les autres ministères et services***

##### Rapport

Dans le cadre du champ thématique 4, la collaboration entre le corps pastoral et les autres ministères (ministère catéchétique et socio-diaconal) mais également avec les autres collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'avec les autorités ont été au centre des discussions.

Dans ce contexte, la question d'un profil plus marqué des ministères et de leur coordination n'a été que brièvement évoquée dans de nombreux groupes. En revanche, le souhait d'une **clarification des rôles et compétences du ministère pastoral** notamment en lien avec la direction théologique de la paroisse a été clairement exprimé au sein des groupes. Le serment de consécration fait expressément état de la „direction spirituelle“ comme mission spécifique des pasteures et pasteurs. Cet aspect-là est vu comme une spécificité du ministère pastoral et il doit être au cœur de l'activité des pasteures et pasteurs (cf. champ thématique 1).

La question d'une définition de la **direction théologique** ou **spirituelle** a été amplement débattue au sein des groupes. L'interprétation de cette notion appelle une clarification. Diverses propositions d'interprétation vont dans le sens d'un devoir pour les pasteures et pasteurs d'acquérir une **vue d'ensemble approfondie** ou une **vision de l'ensemble de la communauté** et d'amener cette perspective au sein du conseil de paroisse et dans le travail conjoint avec les autres collaborateurs et collaboratrices. Ces derniers ne travaillent souvent qu'à temps partiel dans les paroisses et ne peuvent ainsi que difficilement acquérir ce regard. Un autre groupe a interprété la direction théologique comme une tâche éminemment **herméneutique**. Communiquer l'évangile à tous en adéquation avec son époque constitue la mission première des pasteures et pasteurs: cette mission se déroule d'abord vers l'intérieur (au sein de la communauté), mais aussi vers l'extérieur, à titre de mission prophétique au sein de la société.

La question du lieu dans lequel pouvait s'exercer cette **participation du corps pastoral** à un niveau supraparoissial a été également amplement débattue. Une large palette d'idées a émergé: mise en place d'un chapitre pastoral ou d'un synode pastoral, introduction d'une commission théologique pour le synode, instance réunissant les trois ministères avec droit de proposition au synode, qui pourrait prendre la forme d'une convention générale. Dans certains groupes, le souhait de **création d'espaces d'échange** entre les collaboratrices et collaborateurs et les conseils a été également exprimé.

##### Commentaire

L'**intégration structurelle du corps pastoral** est l'un des thèmes urgents pour lequel le corps pastoral attend des réponses du conseil synodal. Au sein des groupes, il a été maintes fois rappelé combien les changements à venir constituaient l'opportunité idéale pour améliorer la collaboration entre la direction d'Eglise et le corps pastoral. Associer plus étroitement les pasteures et pasteurs ne peut qu'amener ces derniers à s'identifier au processus en cours et à le porter. Le souhait d'une

revalorisation du ministère pastoral laisse transparaître un certain malaise par rapport à l'institution et au renforcement du profil des nouveaux ministères. Ce malaise explique aussi le fait que la plupart des groupes se sont intensément penchés sur la question de l'interprétation de la „direction spirituelle ou théologique“.

En complément de la présente analyse, une liste des principales questions posées et une statistique des thèmes abordés sont également mises en ligne.

Lucien Boder

Matthias Zeindler