



## Être Église ensemble, la voie bernoise du renforcement des paroisses face à la pénurie de personnel, compte rendu; information

### Proposition:

Le Synode prend connaissance des réflexions que le Conseil synodal a déjà menées sur une voie bernoise pour renforcer les paroisses face à la pénurie de personnel.

### Explication

Nous avons des rêves d'Église. Nous rêvons d'une Église qui façonne activement le présent et qui demain, risque Dieu. Nous rêvons d'une Église qui vive le « sacerdoce universel » proclamé par la Réforme. Nous rêvons d'être Église ensemble. « Tant que l'être humain sera vivant, il aura des rêves, et tant que l'Église aura des rêves, elle sera vivante. » (Gerd Theissen)

### I. Contexte: soyons lucides!

« Voici que moi je vais faire du neuf qui déjà bourgeoine; ne le reconnaissez-vous pas? » (Ésaïe 43, 19). Face aux disruptions et à l'évolution alarmante des chiffres du personnel et des membres, la nouveauté en germe peut facilement passer inaperçue. Le nombre d'étudiants et d'étudiants en théologie est en chute libre. Il est de plus en plus fréquent de ne pas réussir à pourvoir les postes pastoraux vacants. D'ici 2030, la Suisse alémanique réformée verra le départ à la retraite de pas moins de 617 ministres. Comme une trentaine de stagiaires sont consacrés chaque année, 411 postes pastoraux seront inoccupés en 2030. Le nombre de consécutions au sein des Églises réformées Berne-Jura-Soleure affiche un recul de près de 50% en 10 ans (21 personnes en 2015, contre 11 en 2024). Il devient aussi de plus en plus difficile de trouver des profils adéquats pour les autres ministères et services ecclésiastiques – catéchètes, collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales, prédicateurs et prédicatrices laïques, musiciennes et musiciens d'Église, etc. Nous ne sommes pas au cœur d'une tempête en voie d'apaisement; nous sommes confrontés au changement climatique ecclésial, une évolution qui n'est pas près de s'arrêter.

Ces dernières années et décennies, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure ont déjà accompli un important travail pour se préparer à affronter les défis d'une société plurielle post-séculière. Nous nous sommes notamment dotés d'une base solide en élaborant notre Vision. Il convient désormais de nous emparer de ces outils, de les mutualiser et d'approfondir

notre réflexion en nous reposant sur la certitude que le développement de l'Église et la gestion des disruptions ne sont pas des tâches d'ordre uniquement structurel, administratif et financier, mais surtout d'ordre théologique et spirituel. Nous ne pouvons pas développer l'Église d'un coup de baguette magique, mais nous devons discerner où et comment l'Esprit de Dieu fait bourgeonner l'Église.» (Journée de la stratégie 2021 du Conseil synodal). Cette vision des choses nous ramène à l'humilité et à l'espérance, et surtout à la prière.

## II. Choisir la voie du développement passionné plutôt que l'ecclésiologie palliative

Notre action est guidée par la conviction que personne n'attend de nous ni plan de crise (cf. «Plan P»), ni ecclésiologie palliative (accompagner l'Église purement et simplement jusqu'à sa chute). Notre action doit bien plutôt être axée sur le développement ecclésiologique et le renouveau de notre Église. L'Église de demain sera plus simple, plus humble et plus audacieuse. Nous considérons que la pénurie de personnel nous offre une opportunité historique de redécouvrir nos convictions réformées sur le sacerdoce universel. À l'avenir, nous voulons être une Église plus soudée. Le temps est venu de repenser et de faire évoluer les profils professionnels et les champs d'activité ecclésiaux.

Cette compréhension de l'Église *semper reformanda* (toujours en train de se réformer) repose sur **l'Être Église ensemble, l'interprofessionnalité, l'accent mis sur les talents et l'encouragement de l'engagement à titre bénévole et honorifique dans les paroisses**. Les réflexions suivantes s'inscrivent dans la droite ligne de notre Vision appliquée aux défis actuels.

- 1. Être Église ensemble:** élargissons notre regard à la paroisse entière. Nous sommes l'Église à nous tous et sur un pied d'égalité. Nous concrétiserons cette conviction en impliquant davantage toute la diversité de nos ministères et services ecclésiaux (ministère catéchétique et ministère socio-diaconal, prédicateurs et prédicatrices laïques, musiciennes et musiciens d'Église, etc.), et en donnant des compétences et des responsabilités aux personnes engagées dans les paroisses à titre bénévole et honorifique. Pour épauler nos ministères classiques, mettons donc davantage sur l'engagement bénévole et honorifique. C'est l'invitation de notre Vision à fortifier l'individu tout en recherchant la communauté.
- 2. Équipes interprofessionnelles:** les équipes interprofessionnelles sont composées de personnes de divers horizons professionnels qui coaniment, codirigent et coorganisent l'Église locale. Les équipes interprofessionnelles se constituent des personnes (1) chargées d'un ministère traditionnel (pasteures et pasteurs, catéchètes, collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales), (2) chargées d'un service ecclésial (p.ex. prédicateurs et prédicatrices laïques, musiciennes et musiciens d'Église), (3) titulaires d'une formation continue en théologie engagées à titre bénévole ou honorifique. Il en découle une réorientation du profil pastoral et des autres ministères et services ecclésiaux puisqu'une partie des tâches pastorales peut être assumée par l'équipe interprofessionnelle. Les pasteures et pasteurs peuvent ainsi davantage mettre en valeur leur compétence centrale, l'herméneutique théologique, qui est leur cœur de métier, tout en endossant le rôle de «[...] facilitateurs. Leur rôle consiste à soutenir la paroisse [...]. Stimuler les autres et les mettre en mouvement leur semble fondamental.» (cf. brochure «Référentiel de compétences pour l'exercice du ministère pastoral», p. 18). Les équipes interprofessionnelles prennent alors le rôle de maïeuticiennes des rêves

d'Église. C'est ainsi que nous façonnons le présent tout en ayant l'audace de risquer Dieu.

- 3. Orientations talents et spécialisation des activités pastorales et ecclésiales:** la spécialisation et la fonctionnalisation croissantes de notre société (Niklas Luhmann) touchent aussi les domaines d'activité ecclésiaux. Un ministère à la collégiale de Berne par exemple ne requiert pas les mêmes compétences qu'un ministère auprès des jeunes ou qu'un poste d'aumônerie en EMS. Le profil généraliste, qui était majoritaire jusqu'à présent, est ainsi remplacé par une approche orientée talents. Cette approche tient compte des intérêts et des compétences de la personne (accompagnement, pédagogie, liturgie, etc.) et les fait fructifier. Du côté des facultés, cette tendance à la spécialisation est prise en compte par l'introduction de nouveaux diplômes, tels qu'un bachelor d'orientation pratique (projet PfAd, «Diversifier la formation pastorale»). Pour les Églises, ce mouvement implique de profiler davantage les domaines d'activité ecclésiaux, d'élaborer une stratégie pour l'interprofessionnalité en Église, et de créer des opportunités d'embauche pour les titulaires d'un bachelor en théologie. Dans les termes de notre Vision, il s'agit de vivre la foi au pluriel tout en tenant un profil clair.
- 4. Renforcement de l'engagement à titre bénévole et honorifique par le biais de la formation théologique:** la notion de sacerdoce universel, qui implique notamment aussi un programme de formation étendu, permet de voir dans la grave pénurie actuelle de personnel une opportunité d'affermir durablement les paroisses et de les conforter dans leurs capacités. Une formation théologique solide, de portée générale et d'orientation pratique apporte aux bénévoles, aux personnes agissant à titre honorifique et aux personnes intéressées un soutien essentiel qui les met ainsi en mesure de s'intégrer encore mieux à des équipes interprofessionnelles et de coanimer, codiriger et coorganiser l'Église locale. Il existe déjà de multiples structures, universitaires ou ecclésiastiques, de formation continue en théologie, et d'autres sont sur le point de voir le jour. À mentionner notamment le cours de théologie évangélique, RefModula ainsi que des offres de formation continue universitaires telles que CAS (Certificate of Advanced Studies), DAS (Diploma of Advanced Studies) et MAS (Master of Advanced Studies). Le paysage de la formation ecclésiale vit donc une aube nouvelle et doit être considéré dans une perspective globale. Il nous incombe de mieux relier les offres de formation ecclésiales et universitaires, d'exploiter davantage les synergies, et d'adapter les secteurs professionnels et les domaines d'activité (p. ex. PfAd). Pour reprendre les mots de notre Vision, nous devons soigner les héritages tout en ouvrant des espaces.

Le Conseil synodal se réjouit d'un échange passionné et de recevoir des commentaires et suggestions.

Le Conseil synodal