

Être Église ensemble.

Une voie pour les Églises réformées Berne-Jura-Soleure

Document de réflexion rédigé par le Conseil synodal

1. Contexte

« Où voulons-nous mener notre Église ces prochaines années? »

Lors du Synode d'été 2021, l'interpellation « Priorité d'une stratégie d'orientation du travail à long terme par rapport à la stratégie financière » avait lancé la question suivante au parlement de l'Église: Où voulons-nous mener notre Église ces prochaines années? Le Conseil synodal avait esquissé les principaux axes d'orientation dans les termes suivants:

- Sortir d'un modèle où « l'Église pourvoit », transitionner d'une Église de ministères vers une Église paroissiale; encourager sciemment le lien communautaire au sein de la paroisse, avec le mot d'ordre « l'Église, c'est vous! »
Objectif: la base paroissiale est élargie, la vie paroissiale s'organise de manière beaucoup plus participative, davantage de personnes trouvent leur chemin jusqu'à l'Église réformée.
- Cultiver les spécificités de nos traditions chrétiennes sous une forme adaptée à la modernité.
Objectif: l'Église réformée est identifiable en tant que telle.
- Se tourner vers l'extérieur, utiliser plus largement les canaux de communication; trop de ressources sont actuellement consacrées au travail interne.
Objectif: la présence de l'Église réformée est renforcée.
- Consolider les liens avec des institutions et organisations pertinentes de la société civile pour affronter certains défis sociétaux actuels. Dans le cadre de ces collaborations, mettre en valeur nos contenus et notre identité réformés. Soigneusement choisir les actions que nous menons sur un plan interreligieux ou œcuménique et celles que nous réalisons de notre côté.
Objectif: assumer nos responsabilités d'Église réformée et ainsi rester pertinent sur le plan social.
- Faire du travail avec les familles, les enfants, adolescentes, adolescents et jeunes adultes un thème prioritaire.
Objectif: les plus jeunes générations occupent une plus grande place dans l'Église réformée.

Les premières mesures n'ont pas tardé à être prises, par exemple le projet « L'avenir de l'enseignement religieux: un projet des Églises réformées Berne-Jura-Soleure pour développer la catéchèse avec les enfants et les jeunes », approuvé par le Synode d'hiver 2021, ainsi que la deuxième phase d'encouragement d'Église qui bouge, approuvée par le Synode d'été 2024 afin de lutter contre le rétrécissement du milieu ecclésial.

Pénurie de main-d'œuvre

Notre Église n'est pas épargnée par le départ à la retraite des « boomers » qui est l'un des enjeux actuels du monde du travail en général. Aucun métier d'Église n'y échappe. De nombreux postes sont actuellement à pourvoir dans les paroisses alémaniques dont certaines cherchent leur prochaine pasteure ou leur prochain pasteur depuis un certain temps déjà. Cependant, on trouve des exemples créatifs de collaborations entre groupes professionnels et

de collaborations régionales, notamment dans le Jura bernois, qui montrent clairement qu'il ne suffit pas d'une mesure miracle pour résoudre le problème de la pénurie. Les réflexions suivantes sont à considérer comme les pistes qui permettront de concrétiser la Vision « Animés par Dieu. Engagés pour les humains. » dans le contexte complexe qui est le nôtre.

2. Être Église ensemble

« Façonner le présent – demain, risquer Dieu » signifie porter un regard nouveau sur ce qui nous est commun dans notre manière de faire Église. Les préparatifs du 500^e anniversaire de la Réforme bernoise en 2028 nous rappellent avec force que l'Église se renouvelle et évolue sans cesse (*ecclesia semper reformanda*). Nous avons une opportunité historique de pouvoir illustrer la découverte réformée du sacerdoce universel à travers notre manière d'être Église ensemble. Jusqu'en 2020, nos pasteurs et nos pasteuses étaient employés par le canton de Berne. Les rapports entre l'Église et l'État, qui ont évolué vers un partenariat, ouvrent la possibilité de reconsidérer l'Église et la communauté ecclésiale de manière bien plus diverse et ouverte, notamment en élargissant la focale qui était jusqu'à présent réglée sur le ministère pastoral et en mettant l'accent sur la collégialité entre les ministères, déjà chère à Calvin.

2.1 Être Église sur un pied d'égalité

La Vision nous invite également à « Fortifier l'individu – rechercher la communauté ». Selon le Conseil synodal, le fait d'être Église sur un pied d'égalité signifie en particulier:

- Il n'existe pas de hiérarchie dans la foi, comme le traduit la découverte théologique du sacerdoce universel: nous n'avons pas d'autre grand prêtre, au sens d'intermédiaire entre Dieu et les êtres humains, que le Christ, et nous sommes, « par la foi, un membre du Christ et particip[ons] ainsi à son onction » (Catéchisme de Heidelberg, questions 31 et 32). Le Christ est aussi le seul à pouvoir juger de la foi des nations (Mt 25,31ss).
- La foi ne connaissant pas de hiérarchie devant Dieu, l'Église dépend de la complémentarité des dons, rôles et fonctions de toutes et de tous. Pour l'illustrer, l'apôtre Paul trouve une image particulièrement forte lorsqu'il compare à un corps humain la dynamique et l'interdépendance de la communauté chrétienne (1Co 12). Ces prochaines années, la coopération entre ministères, services et bénévoles gagnera en importance.
- Pour que le sentiment communautaire s'épanouisse dans une paroisse, il est essentiel que la paroisse se considère comme appartenant au village, au quartier ou à la ville où elle se trouve, de même qu'à l'Église universelle. Cette sensibilité au milieu ainsi que des analyses de l'espace social contribuent à la compréhension du contexte social rapproché et éloigné. Le travail de relations publiques est essentiel, tant avec la commune, les associations locales, les entreprises, les organisations et les institutions qu'avec les autres paroisses, Églises et communautés religieuses. Les bonnes relations facilitent la coopération dans les périodes de gestion de crises. Il est important qu'une paroisse apporte son aide lorsque le village ou la ville où elle est implantée fait face à une situation particulièrement difficile – par exemple en offrant un accompagnement spirituel comme lors de l'évacuation de Mitholz. L'Église peut bien sûr agir, mais elle intervient aussi au-delà de l'action, par sa simple présence dans la réalité tout autre de Dieu. En ce sens, nos lieux de spiritualité, d'accompagnement pastoral, de prière et de ressourcement, tels que Ralligen, Montmirail, La Colombe ou le Stadtkloster Frieden de Berne, sont précieux.

2.2 Porter un autre regard sur l'engagement bénévole et honorifique

L'engagement à titre bénévole et à titre honorifique (en tant que membre d'une autorité ecclésiale) est une part essentielle du travail fourni par l'Église. « Dans l'Église protestante, les bénévoles ne sont pas seulement importants, ils sont irremplaçables. » (Préface du Guide du

bénévolat de l'EERS, disponible en allemand uniquement, *Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden*). Outre des engagements ponctuels, les bénévoles assument aussi des tâches de longue haleine.

Les personnes qui sont prêtes à s'investir font partie du trésor céleste de l'Église.

Elles se montrent enthousiastes à l'idée d'assumer certaines tâches, d'autant plus si elles les considèrent comme sensées. Elles deviennent parties prenantes, font des expériences de foi et rencontrent des amis pour la vie au sein de la communauté. Les autres formes de solidarité qui contribuent à porter notre Église sont tout aussi importantes.

«L'engagement bénévole dans l'Église fonctionne pour autant que les conditions-cadres soient réunies» (Policy des Synodalrates, 2010). Le bénévolat peut prendre toutes sortes de formes. Les tâches de projet sont appréciées parce qu'elles sont limitées dans le temps, peuvent être planifiées de manière flexible et, le plus souvent, réalisées depuis n'importe où. Il est important de proposer aux gens d'ajouter leur pierre à l'édifice, quels que soient leurs dons, leurs limites et leur disponibilité. Il faut pour cela pouvoir leur offrir différentes possibilités de s'engager et des espaces ouverts où participer aux décisions. Il convient de préciser clairement quels travaux sont rémunérés et lesquels sont effectués à titre bénévole. Par principe, le bénévolat ne doit pas servir à maintenir des structures ou des offres ecclésiales existantes.

Le Conseil synodal souhaite que les bénévoles et les membres des instances motivés et intéressés aient un pouvoir d'action. Il convient de clarifier avec eux quels sont leurs besoins. Conformément à l'art. 117 du Règlement ecclésiastique, il faut notamment leur offrir des formations ecclésiales et théologiques de base ainsi que des formations continues. Des personnes engagées à titre bénévole et honorifique bien préparées témoignent de ce que peut signifier concrètement «Soigner les héritages – ouvrir des espaces».

2.3 Développer les profils professionnels de l'Église

Les défis d'aujourd'hui exigent d'adapter et d'élargir les profils professionnels ecclésiaux, ce qui implique d'ajuster les formations et les dispositions légales. Des terrains d'activités ecclésiales innovantes apparaissent afin de multiplier les voies d'accès au domaine de la formation initiale et continue. Le Conseil synodal cherche à mieux interconnecter les offres de formation ecclésiales et les offres proposées par d'autres acteurs de la formation au niveau régional et national. Ainsi, les trois facultés de théologie de Suisse alémanique sont en train de mener une réforme du cursus en théologie (projet PfAd, «Diversifier la formation pastorale»); il est prévu d'offrir un bachelor qui pourra déboucher sur l'exercice de certaines activités ecclésiales qui ne sont pas encore précisément définies; en outre, les facultés examinent la possibilité de créer de nouveaux bachelors en théologie ou des formations continues (CAS, DAS, MAS), orientés notamment sur la diaconie et sur la pédagogie de la religion (catéchèse). En Suisse romande, il existe d'autres profils professionnels que celui des diacres, par exemple les animatrices et animateurs d'Église dans l'Église du canton de Vaud. Même d'autres profils professionnels – spécialistes de l'administration ecclésiale, de la musique d'Église, etc. – peuvent être orientés de manière plus ciblée sur certains domaines d'activité, certains groupes cibles ou certaines compétences.

Il convient par définition de privilégier une approche centrée sur les dons qui prend en considération et encourage les compétences et les intérêts personnels. En cela aussi, le Conseil synodal entend façonner le présent avec courage et se reposer sur Dieu pour l'avenir.

2.4 Mettre en œuvre une interprofessionnalité repensée

L'interprofessionnalité est au service d'une amélioration de la qualité, de l'élargissement des perspectives et de la promotion de l'innovation. Elle instaure une nouvelle culture de la coopération. Les activités ecclésiales sont complexes et reposent sur des approches pluridimensionnelles. Les divers groupes professionnels apportent chacun leurs propres points de vue et leurs propres compétences. L'approche interprofessionnelle ne se limite pas aux métiers des ministères et des services ecclésiaux; elle inclut aussi les bénévoles qui apportent leurs

propres compétences et expériences professionnelles. Cette diversité doit être considérée comme une opportunité. Pour que la coopération horizontale soit fructueuse, il faut cultiver l'esprit d'équipe et la volonté d'assumer ensemble les responsabilités. De nombreuses paroisses ont déjà adopté un modèle de collaboration multiprofessionnelle. Pasteures et pasteurs, catéchètes, collaborateurs socio-diaconaux et collaboratrices socio-diaconales, sacristaines et sacristains, membres du personnel administratif, responsables de la musique d'Église et autres employées et employés travaillent côte à côte et parfois sur des terrains partagés.

L'interprofessionnalité au sens où nous l'entendons ici va encore plus loin puisqu'elle repose sur un mandat ou un objectif commun et implique explicitement des personnes engagées à titre bénévole et honorifique issues d'horizons professionnels différents. Selon les tâches, il est nécessaire de leur offrir une formation ecclésiale ou théologique, ou une formation continue. Tout le monde œuvre ensemble à la mission ecclésiale, chacune et chacun ayant son propre arrière-plan professionnel, mais contribuant de plein droit à planifier la trajectoire en se soutenant mutuellement. Ainsi, la collaboration interprofessionnelle permet d'atteindre des résultats que les différents groupes professionnels ne pourraient atteindre séparément. Le rapport relatif à l'avenir de l'enseignement religieux, par exemple, l'exprime dans les termes suivants: *«Lorsque catéchètes, pasteures et pasteurs, collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales ainsi que conseillères et conseillers de paroisse œuvrent main dans la main au développement des concepts, les solutions trouvées sont particulièrement durables et bien ancrées.»* (p. 6, *«Enseignements tirés du travail des paroisses de dialogue»*)

La collaboration interprofessionnelle s'accompagne d'un profilage plus spécifique des différents ministères et des différentes activités. On peut par exemple recentrer le ministère pastoral sur la «compétence théologico-herméneutique centrale» et faire en sorte que les pasteures et les pasteurs se considèrent encore davantage «comme des facilitateurs» à qui il semble fondamental de «stimuler les autres et [de] les mettre en mouvement» (Référentiel de compétences pour l'exercice du ministère pastoral, p. 6 et 18). Cela requiert la possibilité d'apprendre ensemble et les uns des autres tout en réalisant les expériences nécessaires. Outre des projets déjà éprouvés tels que les lieux d'expérimentation dans le cadre d'Église qui bouge ou les paroisses de dialogue dans le cadre de la Nouvelle pédagogie de la religion, il faudrait que de nouvelles structures et d'autres paroisses pionnières se lancent. Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure prendront à l'avenir des formes encore bien plus variées qui se compléteront mutuellement, ce qui matérialisera un autre élément de notre Vision: «Vivre la foi au pluriel – tenir un profil clair».

2.5 Développer l'Église au niveau régional

Le Conseil synodal estime que la coopération régionale offre aux paroisses et aux autres lieux d'Église une belle opportunité de mettre en lumière mutuellement leurs différents atouts. Une sensibilité au milieu ainsi que des analyses de l'espace social contribuent à la compréhension du contexte social. La complémentarité crée des synergies et les acteurs peuvent par exemple coordonner au niveau régional le travail de jeunesse, les visites à domicile ou les cultes. Cela signifie aussi qu'à côté du modèle de base de la paroisse, de nouvelles formes de communautés apparaissent, par exemple des communautés portées par un même centre d'intérêt dans la vie (Metalchurch), des lieux d'Église (Stadtkloster Frieden) ou des services (agence de rituels).

Les paroisses sont ainsi encore mieux identifiables, mais dans le même temps, la régionalisation implique de faire évoluer les directives actuelles relatives aux offres paroissiales: en effet, selon ces directives, les paroisses sont tenues d'accomplir des tâches largement identiques, notamment pour ce qui est du nombre de cultes durant l'année liturgique. Dans ce contexte, il faudra examiner s'il est nécessaire d'adapter le Règlement ecclésiastique. D'ailleurs, la loi sur

les Églises nationales bernoises ouvre des possibilités d'aménagements. La paroisse de Jeginstorf-Urtenen fournit un exemple de développement paroissial récent ([Organisation 2026+, Reformierte Kirchgemeinde Jeginstorf Urtenen](#), en allemand).

Le développement régional ecclésial offre de multiples options de coopération. Les paroisses peuvent notamment en retirer un avantage du point de vue des ressources humaines puisque cela permet de créer des postes attrayants, centrés sur les talents et basés sur les intérêts. On peut observer les effets positifs en matière de recrutement, par exemple dans le cas de Kirche 32 dans le Seeland où la régionalisation de l'attribution des postes permet d'assurer la présence de l'Église sur le territoire. La question du rôle des arrondissements dans l'attribution des postes à l'avenir devra encore être approfondie.

2.6 Aller à la rencontre de la jeunesse

L'Église manque de jeunes. Le Conseil synodal souhaite donc qu'un accent particulier soit mis sur les jeunes générations. Le travail avec les enfants et les jeunes a beau être réjouissant, il n'est pas vivant dans toutes les paroisses de l'Église nationale. Certaines paroisses proposent encore régulièrement aux jeunes enfants et aux familles des activités ecclésiales qui leur sont destinées, mais par exemple, il existe de nombreux lieux qui n'offrent rien, ou presque rien, aux jeunes après la confirmation. Il n'existe pas partout de possibilités de s'engager, par exemple dans des équipes. Les formules en ligne sont peu adaptées et ne sont pas toujours simples à mettre en œuvre. Là encore, les raisons sont multiples et il n'existe pas de solution miracle. Il ne s'agit par ailleurs pas de retenir les jeunes dans les paroisses, mais de relever le défi majeur de rechercher avec eux des formes de participation qui permettent de faire Église ensemble puisqu'ils font partie de l'Église. Le Synode de réflexion 2025 permettra d'échanger sur ce sujet.

La catéchèse joue aussi un rôle important pour les enfants et les jeunes. Il faut qu'elle soit proche de la vie, attrayante et qu'elle ouvre à la foi. Même le plan d'études de l'école obligatoire prévoit un cours de religion dans la discipline Éthique et cultures religieuses. Le document « Chaire de pédagogie de la religion à la Faculté de théologie de l'Université de Berne, participation au financement » du Synode d'hiver 2024 fait état des observations du Conseil synodal: *«[...] les enfants et les jeunes ne partagent plus guère la foi chrétienne en famille. De même, il arrive souvent que les écoles ne transmettent plus de connaissances sur la foi chrétienne. Il est donc d'autant plus important qu'en tant qu'Église, nous permettions aux enfants et aux jeunes de se confronter à des questions de foi et de développer une vie de foi qui les stimule sur le plan spirituel.»* (p. 2) En effet, il serait faux de croire que les jeunes ne sont pas intéressés par la religion et la théologie. Dans le canton de Berne, pendant l'année scolaire 2024-2025, une centaine de gymnasiennes et de gymnasiens se sont inscrits à l'option Science des religions et ont passé l'examen, ce qui est un signe encourageant. Avec cette population, pour reprendre les termes de notre Vision, il convient de « s'appuyer sur la Bible » et de développer la littérature religieuse, ce qui relève toujours de la « quête d'humanité ».

2.7 Réformer la formation

La Réforme a marqué l'histoire de l'éducation. Le double impératif « S'appuyer sur la Bible – en quête d'humanité » était une préoccupation majeure à cette époque. Cela s'est notamment traduit dans la volonté de rendre accessible la lecture de la Bible à chaque personne dans sa langue maternelle. La crise que traverse actuellement l'Église est aussi une crise éducative. Il faut donc proposer des offres de formation qui développent la littérature religieuse. Il est indispensable d'offrir des offres de formation adéquates à la direction des paroisses qui « agit et décide de manière responsable dans l'écoute de la Parole de Dieu pour le bien de la paroisse » (art. 104 du Règlement ecclésiastique). Ces offres doivent être examinées en même temps que d'autres offres de formation continue existantes. Lorsque cela s'avère judicieux, il convient de mieux coordonner les offres de formation ecclésiales avec les offres universitaires de formation et de formation continue. La formation initiale et continue aux métiers d'Église fait ac-

tuellement l'objet d'intenses discussions au niveau national, l'objectif étant de parvenir à améliorer la mise en réseau, la coordination et la perméabilité. La formation initiale et continue doit devenir plus modulaire, s'adapter davantage aux différentes étapes de la vie, être compatible avec une activité professionnelle, et offrir des possibilités de qualification complémentaire en cours d'emploi. C'est ainsi qu'elle parviendra à attirer davantage de monde et à s'ouvrir à d'autres groupes de personnes, en particulier aux personnes en reconversion professionnelle ayant une expérience préalable sur le marché du travail. Autrement dit, le Conseil synodal souhaite «soigner les héritages» qui ont fait leurs preuves tout en «ouvrant des espaces» d'innovation.

Pour conclure, mentionnons les expériences menées par l'équipe d'Église qui bouge, un projet qui encourage le Conseil synodal à prôner une Église apprenante. La Vision, qui invite à être «Ouverts à tous – solidaires des laissés-pour-compte», nous encourage à mener des processus créatifs, ce qui implique d'accepter les erreurs et d'en tirer les leçons: *«La nouveauté jaillit d'ordinaire de l'expérience concrète, dans un lieu précis et de personnes réelles, animées d'un enthousiasme particulier. Promouvoir l'innovation, dans le cadre d'Église qui bouge, ne signifie donc pas de créer du neuf derrière les portes closes de l'administration ecclésiale, mais plutôt de favoriser et stimuler son émergence à la base. Église qui bouge part du principe que la nouveauté inspire de nombreux acteurs et actrices de l'Église ou des personnes qui éprouvent de l'intérêt pour cette dernière. Il s'agit de découvrir cette inspiration, d'encourager les responsables tout en favorisant le potentiel d'expérimentation et de mise en œuvre.»* (Synode d'été 2024, point 10, p. 3).