

Valoriser l'autre et lui accorder de l'attention: une histoire d'humanité

De nouvelles tâches attendent l'Eglise: en tant qu'employeuse, elle devra désormais aussi assumer le développement des ressources humaines, une charge loin d'être facile et mystérieuse à bien des égards. Sur quoi peut-on s'appuyer pour donner une orientation au développement des ressources humaines en Eglise? D'une part sur l'image biblique de l'être humain, d'autre part sur la mission de l'Eglise.

Le Conseil synodal relève le défi déjà depuis longtemps. Ainsi, en 2013, il a créé le service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral; en 2018, devant le Synode, il a expliqué qu'il s'inspirait du modèle réformé de la responsabilité collective en matière de vie et de développement de l'Eglise (Principes directeurs de la gestion RH n° 6). Depuis, il a repris la question de manière approfondie au cours d'une retraite et il a décidé de développer un concept de développement des ressources humaines pour le corps pastoral. Sur mandat du Conseil synodal, un groupe de travail est en train d'élaborer des instruments de développement des ressources humaines.

Chaque fois que l'on se penche sur la question, il apparaît toujours clairement qu'il est impossible de concevoir le développement des ressources humaines indépendamment d'une certaine vision de l'Eglise. L'observation de notre Eglise le démontre clairement. Celui ou celle qui considère l'Eglise en tant qu'organisation reprend des outils de développement RH utilisés dans l'économie et l'administration, ce qui s'accompagne d'une hiérarchisation rampante des structures ecclésiales. Au contraire, celui ou celle qui perçoit l'Eglise comme un mouvement considère que le développement RH constitue avant tout un outil à la fois de renforcement de la dynamique communautaire et d'équipe, et de promotion des talents et des compétences de direction, avec la mission de direction spirituelle toujours en ligne de mire. Cette vision a pour inconvénient d'accorder une moindre importance aux structures et aux processus.

Enfin, celui ou celle qui voit l'Eglise comme une institution veut des pasteurs et des pasteuses capables de s'adapter à différents milieux et de travailler avec des paroissiennes et des paroissiens quels que soient leurs intérêts et leur niveau de formation. Dans cette vision, le développement RH renforce la compétence herméneutique du ministre et l'accompagne dans l'explicitation permanente de son rôle. Cette approche laisse une grande marge de manœuvre, mais rend par là même l'uniformisation des instruments de développement RH impossible. Sur fond de divergences de vues, le développement RH reste à bien des égards une tâche mystérieuse. La réflexion théologique vise à éclaircir le mystère. Si nous considérons à la fois l'image biblique de l'être humain et la mission de l'Eglise, nous empruntons peut-être une voie prometteuse. Cela signifie que le développement des ressources humaines en Eglise s'inspire en premier lieu de l'image biblique de l'être humain, qu'il défend la prise en compte de l'être humain comme un tout. Dans ce modèle, le développement RH est vu comme un espace où l'être humain peut grandir et être accompagné tout au long de ses étapes de vie privée et professionnelle. Le développement RH s'appuie sur les talents et le potentiel de la personne, et respecte ses limites et ses faiblesses. Le but consiste à soutenir la personne, à la stimuler sans excès, et à favoriser son développement positif au-delà de l'échec et des faux pas. En second lieu, le développement des ressources humaines en Eglise repose sur la mission de l'Eglise, telle que la définit la Constitution ecclésiastique:



 Iwan Schulthess
chef du département Théologie

«prêcher à tous, dans l'Eglise et dans le monde, l'Évangile de Jésus-Christ». En vertu de la Constitution, les collaboratrices et collaborateurs sont encouragés à penser l'Eglise, à la façonner et à la vivre.

Une telle compréhension du développement des ressources humaines signifie que l'on valorise à la fois la personne telle qu'elle est, avec sa vocation, et l'Eglise, avec sa mission. Le respect de cette double valorisation passe par une culture de l'écoute de l'être humain et de Dieu en même temps. Si l'on arrive à se mettre attentivement à l'écoute non seulement des collaboratrices et des collaborateurs avec leurs apports et leurs besoins, mais aussi des intentions de Dieu pour son Eglise, le développement des ressources humaines en Eglise peut se transformer en mission possible. ■