

chaîne YouTube Capsule KT. Du matériel «concret» a pu être envoyé par la poste ou récupéré par les usagers et les usagers dans le sas d'entrée de la Maison de l'Eglise ou devant les portes de la bibliothèque de Thoun.

Qu'est-ce qui a surgi?

Ce qui a été maintenu malgré la situation a été agrémenté d'innovation: nous n'avons pas seulement réussi à préserver les habitudes malgré la crise, nous avons assisté à l'émergence de beaucoup de nouveautés. La mise en place d'une nouvelle formation en catéchèse a été l'une des priorités de l'année. Initié il y a 15 ans, le concept de formation a bien fonctionné jusqu'ici. Cependant les changements sociétaux demandaient de repenser ce système de formation par volées. C'est une formation modulaire qui a été conceptualisée et qui a débuté cet automne. Selon les thèmes, les modules de formation peuvent regrouper des catéchètes en formation professionnelle ou en formation bénévole tout comme des pasteurs et pasteurs ou des jeunes accompagnants en formation continue. Nouveauté également, elle se fait en collaboration avec l'Eglise réformée évangélique du canton de Fribourg et plusieurs modules sont ouverts aux Eglises de Suisse romande.

Le Point de vue du Conseil synodal intitulé «Vision Eglise inclusive» montre à quel point la diversité des membres au sein d'un même corps peut constituer une source d'inspiration et d'enrichissement pour l'Eglise. Dans le sillage du

Conseil synodal, la catéchèse a publié une brochure consacrée à la pédagogie catéchétique inclusive et destinée aux responsables de la catéchèse dans les paroisses. Par ailleurs, le règlement d'application pour la répartition des coûts liés à la catéchèse spécialisée (en allemand) a été mis à jour. Les formations continues ont abordé et continueront d'aborder la question des groupes hétérogènes.

A l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre, nous avons mené le projet «Dessiner les émotions» avec la Haute école pédagogique de Thoun: les enfants ont créé un calendrier de l'Avent, avec un dessin assorti de quelques mots pour chaque jour.

Le projet «Jeu de couleurs» s'est concrétisé en 2020. Ce projet œcuménique, qui part de l'ancien concept des lettres aux parents a été porté par plusieurs Eglises alémaniques. Le site web farbenspiel.family et les produits destinés aux familles avec enfants de 0 à 8 ans fournissent aux collaboratrices et collaborateurs d'une paroisse des idées pour être en contact avec les parents et les personnes de référence. Par ailleurs, c'est une source d'inspiration pour découvrir comment les familles peuvent intégrer la dimension spirituelle à leur vie quotidienne.

Toutes ces nouveautés sont un encouragement à aller de l'avant. Ce qui est né en 2020 va continuer de grandir et de se développer.

Les réalités de vie

Si l'éducation et l'accompagnement religieux étaient conçus dès le départ de manière plus unifiée et en réseau, comme dans notre concept renouvelé de la catéchèse, alors les frontières entre les différentes spécialités au sein du secteur deviendraient plus poreuses. Autant que possible, la compétence catéchétique interne au secteur doit être tournée vers le public cible et orientée vers l'avenir.

La Vision Eglise 21 et la Vision Eglise inclusive restent des boussoles pour ce travail. L'album de la Vision est en train de voir le jour et les préparatifs pour son vernissage en novembre 2021 sur le bateau de la Vision sont en cours. Le Point de vue «Vision Eglise inclusive» est traduit en langage simplifié. Pour les responsables de classes hétérogènes, un document d'aide avec des propositions d'activités et des possibilités de mise en œuvre méthodiques est en cours d'élaboration.

Les changements et les au-revoir font aussi partie de la vie. Alain Wimmer, responsable de la catéchèse francophone, a annoncé son départ pour fin janvier 2021. Cela fera 17 ans qu'il formait les catéchètes bénévoles et professionnels de l'arrondissement en collaboration avec sa collègue Anne-Dominique Grosvernier. Il aura fondamentalement marqué la catéchèse francophone. La personne qui prendra sa suite commentera dans un environnement de travail vivant et innovant. ■

Eveil à la foi conçu et mis en œuvre par les paroisses de l'Erguel.



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'Evangile 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. ■