

Service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral

2019 aura été l'année du transfert des contrats des ecclésiastiques. Le responsable du service s'est impliqué dans trois projets partiels (PP): administration du personnel (PP2), développement du personnel (PP5), localisation et participation des dicastères (PP6). Bon nombre d'actes législatifs ecclésiastiques ont dû être repris et adaptés à la nouvelle situation puis-qu'ils touchent directement la question du développement du personnel ecclésiastique. Au cours du second semestre, un diagramme des rôles a été élaboré, permettant de mieux saisir l'implication des différentes parties – Services centraux, secteur Théologie et ministères régionaux – dans les processus. Les processus incluent la répartition des tâches, qui incombe au secteur Théologie pour tout ce qui est des contenus et de l'accompagnement pastoral, et qui revient aux Services centraux pour tout ce qui concerne les opérations administratives. Cette mise à plat a été largement soutenue et enrichie par Annemarie Schürch et Martin Koelbing de la Direction des Eglises, que nous remercions.

L'arrivée de Martin Hirzel a beaucoup soulagé le service. Martin Hirzel est responsable en priorité de l'administration des remplacements, des descriptifs de poste et du développement des outils RH.

L'Eglise devait se doter d'un concept global de développement des ressources humaines pour le corps pastoral. La réalisation de ce document a constitué un défi de taille et il doit être encore approuvé par le Conseil synodal. L'Eglise nationale aimerait garantir aux pasteuses et aux pasteurs un accompagnement de qualité, afin de leur permettre d'honorer leur contrat tout en restant motivés et en bonne santé. La profession pastorale est un sacerdoce, ce qui doit se traduire dans la manière concrète d'accompagner la personne et de prendre en compte sa liberté d'action. La gestion professionnelle de la santé du personnel en Eglise est à nouveau ressortie comme un élément clé. En parallèle, le service a accompagné de nombreuses délibérations en paroisse et géré des conflits. L'instrument à vocation principalement préventive de gestion des entretiens d'appréciation et de développement commence peu à peu à entrer dans les mœurs. Plus tôt on peut discuter d'un conflit, plus les chances de trouver une solution à l'amiable sont élevées. En la matière, les pasteuses et pasteurs régionaux jouent un rôle prépondérant. Le nouveau modèle des rôles, qui leur confère le statut d'interlocutrices et interlocuteurs privilégiés pour toutes les questions

touchant aux ressources humaines, va dans ce sens. Par ailleurs, l'accent porte de plus en plus sur la formation continue des pasteuses et des pasteurs, le Synode ayant confirmé que celle-ci était indispensable au développement des ressources humaines. Dans certains cas, il serait envisageable, au moment de la reprise du contrat d'engagement par l'Eglise, de mettre sur pied un programme de formation continue personnalisé et adapté à la situation de la personne en vue de sa bonne intégration.

La question de l'affectation des postes pastoraux constitue le prochain grand défi à relever; les décisions à prendre concernant l'obligation de résidence et les projets pastoraux supra-paroissiaux et innovants sont évidemment liés. Depuis la mise en œuvre des mesures d'économie, une bonne partie des ministres ne jouit plus d'une marge de liberté suffisante en dehors des obligations pastorales, et manque d'énergie et de ressources pour imaginer et monter de nouveaux projets. Le Développement des RH entend contribuer à fluidifier ces processus afin que les pasteuses et les pasteurs puissent continuer à exercer leur ministère dans la joie et la confiance. ■

Onze pasteuses et sept pasteurs ont été consacrés le 26 octobre à la collégiale de Berne.

