



SYNODE

155ème session du Synode, 12 décembre 2007

Annexe 5

Rapport du Conseil synodal sur les vocations

1. Rappel historique

Le Synode s'est saisi de la problématique de la pénurie ministérielle, en particulier pastorale, en décembre 2003 en adoptant neuf résolutions, dont la teneur exacte est rappelée dans l'annexe à ce rapport.

Une partie des résolutions adoptées portaient sur des aspects déjà d'actualité dans l'EREN à ce moment-là. Elles ont donc été rapidement mises en œuvre et suivies d'effets, dont le Synode a pris acte en juin 2004 (voir annexe).

Les autres aspects demandaient un travail à plus long terme et impliquaient plusieurs partenaires. En cours de route, ils ont été complétés par deux nouvelles résolutions adoptées, elles aussi, en juin 2004 :

Résolution 146-G

Le Synode charge le Conseil synodal de négocier avec la Fédération des Facultés et la CER la mise sur pied d'une formation pastorale en emploi ecclésial.

Résolution 146-J

Le Synode encourage les paroisses à définir des postes pour des permanents laïcs.

Ce rapport présente ce qui a été fait depuis l'été 2004. Il propose des actions à entreprendre rapidement et à long terme pour favoriser l'émergence de vocations au ministère dans l'EREN. A travers tout ce processus s'exprime une forte impulsion ecclésiale visant à stimuler les vocations.

2. Etat de la situation : réalité de la pénurie ministérielle

En 2003, l'EREN percevait les premiers effets d'une pénurie pastorale. Depuis cette période, plusieurs mesures d'économies entraînant de nombreuses et rapides suppressions de postes ont masqué cette réalité mais ont aussi contribué à l'aggraver : les Facultés de théologie et les Eglises réformées de Suisse romande forment un nombre très insuffisant de nouveaux pasteurs¹. En 2006, le record négatif a été largement battu : un seul pasteur stagiaire en Suisse romande. De plus, les réductions de postes intervenant simultanément dans les Eglises genevoise, vaudoise et neuchâteloise ont découragé de nombreuses personnes à entamer ou à poursuivre une formation diaconale.

3. Ce qui a été entrepris

Formation diaconale en cours d'emploi ecclésial (résolution 145 – C) : le Conseil synodal a mis en place un contrat de formation diaconale en emploi ecclésial. Un premier candidat a récemment achevé son parcours de formation. Le Conseil synodal a la conviction que c'est une formule d'avenir et que le dispositif de formation diaconale de l'Office protestant romand de formation (OPF) devrait être réorienté dans cette direction. Il convient également de revoir

¹ Le terme « pasteur » s'entend de manière inclusive. Il désigne une fonction qui peut être occupée par une femme ou par un homme. Il en va de même des autres titres mentionnés dans le document.

le Règlement général pour inclure formellement cette possibilité et réviser les articles qui font référence à une structure obsolète.

Formation pastorale en cours d'emploi ecclésial (résolutions 145 – E et 146 – G) : le Conseil synodal a interpellé la Conférence des Eglises romandes (CER) à ce sujet. Le Bureau de la Conférence des Eglises romandes (CER) a chargé l'OPF d'étudier cette question en collaboration avec la Fédération des Facultés. Il propose de préparer le terrain à l'interne en ouvrant la possibilité d'un contrat de formation pastorale en emploi ecclésial. Ce contrat serait destiné aux personnes ayant entamé des études de théologie en seconde voie de formation et leur permettrait, après avoir obtenu le bachelor, d'effectuer un master en théologie pratique tout en travaillant pour l'EREN.

Revalorisation de l'image des ministères et campagne d'information sur le ministère pastoral (résolutions 145 – D et 145 – H) : le Conseil synodal a rapidement pris conscience qu'une information sur le ministère et la formation pastorale devait être envisagée au plan romand. Sous l'impulsion de l'EREN, une campagne de valorisation des études de théologie a été lancée conjointement par la CER et par la Fédération des Facultés de théologie, en mars 2007. Par ailleurs, le Conseil synodal se réjouit que la profession ait pris à son compte le souci de l'image des ministères. Le rassemblement des ministres romands à Genève le 31 août 2007 en est un premier fruit. La Société pastorale suisse a aussi entrepris une réflexion de fond sur le ministère pastoral.

Travail sur les vocations (résolutions 145 – G et 145 – I) : le Conseil synodal a nommé un groupe de travail qui a rendu son rapport en juillet 2005. Ce rapport approfondi constitue la base des actions entreprises et des propositions soumises au Synode. Rapidement, il est apparu que pour stimuler les vocations aux ministères, il était nécessaire de clarifier ce que l'Eglise attend d'un ministre. Le rapport du groupe de travail a fourni une excellente base au Conseil synodal pour élaborer une présentation claire des ministères et spécifiquement du pastoralat dans l'EREN. La Commission de consécration a été consultée. Elle a approuvé la ligne générale et émis diverses remarques qui ont permis d'améliorer le document, qui a ensuite été mis en discussion au Bureau de la SPMN. L'essentiel en est présenté ci-dessous. A relever que cette démarche s'inscrit dans un mouvement plus large : le Synode de l'Union synodale Berne-Jura-Soleure a récemment adopté un profil pastoral. L'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud a mis en consultation un document sur les ministères de l'Eglise. L'OPF a fait de même de sa perspective d'organe de formation. Le rapport du groupe de travail sur les vocations et le document du Conseil synodal sont disponibles sur le site internet de l'EREN.

Engagement de permanents laïques (résolution 146 – J) : en juin 2004, le Synode encourageait les paroisses à définir des postes pouvant être occupés par des permanents laïques. Le Conseil synodal doit constater qu'à ce jour aucune paroisse n'a mis en œuvre cette résolution au point de mettre un nouveau poste au concours sous cette forme. Par ailleurs, le rapport du groupe de travail sur les vocations propose que la Commission de consécration exerce la fonction synodale de discernement pour les permanents laïques également. Le Conseil synodal a fait sien cette proposition et l'a intégrée dans son rapport sur la consécration.

4. Pour un mois des vocations

Dans la suite de la résolution 145 – G, le Conseil synodal propose, avec le groupe de travail, d'instituer dans l'EREN un temps fort consacré à la vocation personnelle. Il estime que cette proposition est cohérente avec une dimension centrale des visions prospectives : valoriser la condition de membre. Dans le Nouveau Testament, la vocation s'enracine dans le baptême : tout chrétien est appelé. Cet appel prend des formes spécifiques selon les personnes, il peut

aussi évoluer dans le temps. Pour encourager les vocations spécifiques à un ministère, il est bon de permettre à chacun, dans l’Eglise, de prendre le temps de se poser la question de sa propre vocation.

Concrètement, l'idée n'est pas de créer des activités supplémentaires, mais de coordonner les efforts d'information et de réflexion, d'une part, et d'inviter les groupes actifs à consacrer un temps de leur activité à la réflexion et à la prière, par exemple à partir d'animations légères proposées par le ThEF. Le Conseil propose que cela se fasse dans une période située entre Pâques et Pentecôte, entre le rappel liturgique des engagements de baptême (nuit de Pâques) et celui du don de l'Esprit (Pentecôte). C'est aussi la période où la majeure partie des catéchumènes terminent leur parcours annuel et sont invités à réfléchir à la suite de leur engagement. Ce mois des vocations pourrait avoir lieu tous les deux ans voire chaque année.

5. Ce que l'Eglise attend d'un pasteur

Le ministère pastoral a pour mission fondamentale d'assurer la continuité, l'accessibilité et la qualité de la prédication, au sens large de toute occasion de dire l'évangile dans les diverses situations de vie.

Dans cette perspective, l'Eglise attend du pasteur qu'il fasse la preuve de capacités étendues lui permettant d'interroger la réalité d'un point de vue théologique et d'éclairer l'expérience humaine à la lumière du texte biblique. La capacité d'analyser les textes bibliques et de communiquer une pensée théologique va donc de pair avec la capacité de comprendre le contexte où l'on se trouve et de s'adapter aux interlocuteurs.

Le pastorat comporte une exigence de flexibilité : disponibilité et souplesse sont requises dans l'organisation du temps de travail.

Pour beaucoup, le pasteur reste la personne par laquelle ils peuvent entrer en contact avec l'Eglise, même si par ailleurs ils affichent une certaine méfiance à l'égard de l'institution. Le pastorat a de ce fait une dimension publique. Dans le cadre de son activité, le pasteur représente l'Eglise.

L'Eglise attend du pasteur qu'il développe des compétences relationnelles. Acteur d'une communication toujours interpersonnelle, le pasteur doit pouvoir s'appuyer sur un rapport de confiance qu'il lui appartient de créer et de maintenir. Celle-ci est à la base de toute annonce crédible de l'Évangile.

L'Eglise attend du pasteur qu'il prenne soin de son enracinement spirituel. Il ne s'agit pas de faire montre d'une foi exemplaire, mais plutôt de cultiver un esprit d'ouverture et de prendre appui sur une maturité spirituelle. La capacité de prendre distance, de se ressourcer, de se recentrer sur l'essentiel, d'être en lien avec le Christ est au cœur d'un ministère vécu sainement et sereinement.

L'Eglise attend du pasteur qu'il entre et demeure dans un processus de formation permanente, sur les trois axes du renforcement des compétences théologiques, du développement de la capacité relationnelle et de l'enracinement spirituel. Elle attend de lui qu'il établisse un projet à long terme d'acquisition et de perfectionnement de compétences dans un domaine spécifique.

L'ensemble de ces exigences impose l'existence d'un ministère professionnel. L'Eglise donne des formes spécifiques à ses attentes par des profils de postes et des cahiers des charges précis et diversifiés. Elle soutient les projets de formation. Elle pose un cadre clair et une organisation collective qui permettent de respecter les temps de récupération, de congé et de créativité.

6. Pour une image claire du pastorat dans l'EREN

La représentation qu'on se fait du ministère pastoral reste floue voire contradictoire. Il est souhaitable de la faire évoluer. Voici ce qui pourrait et devrait devenir une image claire et positive du ministère pastoral dans l'EREN.

Le ministère pastoral place la vie spirituelle au cœur de l'engagement professionnel. Il donne la possibilité d'inscrire un cheminement personnel – appel fulgurant, lent mûrissement ou quête tâtonnante – dans un parcours ecclésial et communautaire. Il offre le privilège de poser la question du sens, d'élargir l'horizon, de dire une parole de vie, d'indiquer une présence divine dans les temps forts et dans les failles de l'existence.

Le pasteur nourrit son activité de réflexion et de travail intellectuel. Il trouve sa pleine

dimension en prenant distance par rapport à la perception immédiate de la réalité pour discerner les enjeux spirituels d'une situation, souligner la dimension théologique de ce qui se passe et se dit, interpréter les événements de l'existence humaine à la lumière du témoignage biblique. Il ne se satisfait pas de répéter des idées à l'emporter, mais cherche au contraire à poser des questions, à créer du sens, à discerner la présence et l'action du Christ dans le monde et dans la vie des gens.

L'organisation du travail que l'EREN met en place favorise la collaboration, la complémentarité et la stimulation mutuelle. Par des cahiers des charges précis, les ministres exercent leurs aptitudes et développent leurs capacités dans des domaines spécifiques et avec des responsabilités clairement définies. Comme responsable d'un centre d'activités, le pasteur donne un accent spécifique à son ministère.

Le pasteur en paroisse est un généraliste pour une partie de son temps, dans le sens où il est en contact régulier avec les habitants de la paroisse et qu'il met à leur service ses facultés d'écoute et de communication. Les relations humaines jouent un rôle déterminant dans le pastorat. Celui-ci permet, comme nulle autre profession peut-être, de rencontrer et d'accompagner des personnes de tout âge et de toute origine. Il accorde le privilège, mais pose aussi l'exigence de construire un rapport de confiance, de vivre des moments de vérité et de découvrir des perles d'humanité. Tout pasteur généraliste est aussi conduit à développer des zones de spécialisation au service de la paroisse et de l'EREN.

Il est possible d'évoluer professionnellement dans l'EREN. Une palette très variée de postes permet non seulement de changer de cadre mais aussi de type de ministère, de se spécialiser, de développer un projet personnalisé de perfectionnement, de suivre des formations de haut niveau et d'obtenir des certifications reconnues.

L'EREN – et à travers elle les organismes des Eglises romandes – compte également des postes à large responsabilité.

7. Cahiers des charges

Clarifier ce que l'Eglise attend des ministres et promouvoir une image claire du pastorat a des conséquences pour les profils de postes et les cahiers des charges. Le Conseil synodal se réserve donc la possibilité de vérifier si les cahiers des charges des titulaires de postes paroissiaux et de postes cantonaux sont conformes à la ligne présentée ci-dessus et de proposer des modifications aux Conseils concernés.

8. Financement et garantie

La dimension financière est importante à considérer pour des personnes qui envisagent une seconde formation en vue d'un ministère en Eglise. Le Fonds des vocations tardives est l'outil adéquat à disposition de l'EREN. Le Conseil synodal propose d'inscrire à nouveau l'alimentation de ce fonds, temporairement suspendue, au budget de l'EREN dès 2008. Il encourage les paroisses à contribuer au Fonds. Il proposera une modification de règlement visant à augmenter le niveau des bourses, limité actuellement au niveau des normes des bourses cantonales, qui reste trop bas en particulier pour un candidat ayant charge de famille.

Une politique active est nécessaire pour donner une impulsion institutionnelle. Le moyen le plus efficace de rendre visible la volonté de stimuler les vocations au ministère pastoral et diaconal est d'offrir une garantie de premier emploi d'une durée de 2 ans aux membres de l'EREN ayant achevé leur formation universitaire et ecclésiale (stage et suffragance) avec succès.

9. Résolutions

1. Le Synode institue un mois des vocations. Il charge le Conseil synodal d'en fixer les dates sur un rythme biennal et de veiller à la coordination des offres de réflexion, de prière et d'action.
2. Sous réserve d'un accord avec les Eglises romandes et avec la Fédération des facultés de théologie, le Synode adopte le principe d'une formation pastorale en cours d'emploi ecclésial destinée aux personnes en seconde formation et charge le Conseil synodal d'en fixer les conditions, dans son programme de législature.
3. Le Synode adopte le principe d'une garantie d'emploi de deux ans pour les membres de l'EREN ayant achevé avec succès leur formation et charge le Conseil synodal d'en fixer les conditions.

ANNEXE

Résolutions adoptées en décembre 2003

145-C

Le Synode accepte le principe d'une formation diaconale en cours d'emploi et charge le Conseil synodal d'entreprendre les démarches adéquates.

145-D

Le Synode demande au Conseil synodal de charger le Conseil de l'information et de la communication d'étudier un concept de revalorisation de l'image des ministres.

145-E

Le Synode demande au Conseil synodal d'étudier rapidement

- le principe d'une formation pastorale en cours d'emploi;
- les possibilités de faciliter l'accès au ministère pastoral aux personnes titulaires d'une première formation professionnelle ou universitaire.

145-F

Le Synode charge le Conseil synodal de faciliter le passage entre les études en herméneutique religieuse et la licence en théologie, voire de travailler les fonctions que pourraient occuper les licenciés en herméneutique dans l'EREN.

145-G

Le Synode demande au Conseil synodal de stimuler le peuple de Dieu à porter la crise des vocations par la réflexion et la prière.

145-H

Le Synode charge le Conseil synodal de mettre sur pied une campagne d'information concernant le ministère pastoral.

145-I

Le Synode charge le Conseil synodal de mandater un groupe de travail qui entreprendra une réflexion de fond sur la manière de susciter des vocations .

145-J

Le Synode charge le Conseil synodal de rechercher les moyens de faciliter la formation des laïcs candidats à un poste dans l'EREN.

145-K

Le Synode charge le Conseil synodal de lui soumettre en décembre 2004 un rapport présentant des propositions d'améliorations des conditions de travail et de salaire des permanents de l'EREN, de faire l'état des lieux des différentes pratiques concernant les facilités et les libéralités offertes aux permanents ministres et laïcs dans les paroisses actuelles.

Résolutions adoptées en juin 2004

146-H

Le Synode prend acte de la réponse du Conseil synodal à la résolution 145-F concernant les licenciés en herméneutique.

146-I

Le Synode prend acte de la réponse du Conseil synodal à la résolution 145-J concernant la formation des laïcs.