

**Paroisse générale de Thoune**



**ENSEMBLE POUR  
UNE PAROISSE**

**Rapport du projet partiel « Vie de l'Eglise »**

**Phase I**

**Novembre 2023 - juin 2024**

**15 août 2024**

## **Commentaire sur le rapport "Vie de l'Eglise" phase I :**

Le groupe de projet a remis au groupe de pilotage le rapport de la phase I qu'il a rédigé ensemble au cours de plusieurs semaines. La procédure de participation a été conçue de manière à ce que tous les membres du groupe de projet pouvaient écrire dans tous les passages leurs connaissances acquises au cours des derniers mois. Les conclusions des groupes de travail ou des entretiens bilatéraux ont également été intégrées au rapport. Lorsque le travail de rédaction a révélé que l'une ou l'autre discussion n'avait pas encore été menée ou ne l'avait été que superficiellement, quelques passages ont été supprimés. A l'exception du concept de travail social, tous les exemples ne sont donnés qu'à titre d'illustration. Le rapport qui vient d'être publié correspond donc au dénominateur commun, c'est-à-dire quasiment à la position fusionnée de tous les membres du groupe de projet "Vie de l'Eglise".

Le mandat de projet de novembre 2023, qui a été complété entre-temps, n'a pas pu être rempli dans son intégralité. Par exemple, il n'existe pas encore de concept pour le catéchisme ; en effet, les paroisses actuelles fonctionnent jusqu'à présent bien dans ce domaine d'activité, mais de manière différente. Une première réunion des moniteurs de catéchèse a cependant révélé que le dialogue était important et devait être organisé de manière durable. Mais il serait prématuré de l'intensifier aujourd'hui, d'autant plus que la base commune pour UNE paroisse est encore trop étroite. Le groupe de projet espère que la conférence sur l'avenir du 4 septembre 2024 donnera un coup d'accélérateur et qu'il sera possible de lancer le dialogue dans tous les groupes professionnels et de l'organiser de manière ciblée.

Le rapport contient une longue série d'observations et de "tâches" qui en découlent et qui devraient être abordées au cours des prochaines phases. Le groupe de projet a souhaité que le groupe de pilotage lui apporte des réponses claires et lui confie des missions pour la prochaine phase. A la mi-août 2024, le groupe de projet a reçu du groupe de pilotage une esquisse de mandats qu'il a ensuite différenciée. Des paquets de travail seront ensuite ficelés en dialogue avec le groupe de pilotage. Ce travail de planification est exigeant, car le groupe de projet ne peut pas travailler « sur le tas » et, pour certains mandats, il faut attendre le vote des paroisses de novembre 2025 sur la fusion. En outre, il faut supporter le fait que des réponses essentielles sont encore en suspens parce que les paramètres nécessaires ne sont pas encore disponibles. C'est le cas par exemple de la planification à moyen terme des postes pastoraux.

Le groupe de projet n'a ni traité ni répondu à des questions fondamentales pour UNE paroisse. Il est toutefois vivement recommandé à la nouvelle paroisse de créer des bases concernant les « valeurs fondamentales théologiques et spirituelles de la paroisse de Thoun », la « vision et stratégie de la paroisse de Thoun », la « charte et le profil de la paroisse de Thoun ». Le groupe de projet ne s'est pas senti légitimé à le faire, car il ne dispose pas des compétences et des bases juridiques nécessaires, et il n'a reçu aucun mandat à cet effet.

Le groupe de projet a entre-temps déduit du dialogue au sein du groupe de pilotage huit mandats qu'il soumettra à nouveau au groupe de pilotage en septembre. D'autres mandats viendront s'y ajouter grâce aux discussions au sein des conseils de paroisse, à la conférence sur l'avenir du 4 septembre et à d'autres manifestations. Il s'agira notamment d'élaborer une « conception de la direction, de la gestion et du pilotage », de rendre visibles les formes de collaboration et de prendre en compte les préoccupations critiques pour les transformer en solutions. Le groupe de projet établira des priorités dans le temps afin d'assurer la sécurité du processus et de permettre à la paroisse de Thoun de prendre un départ stabilisé au 1er janvier 2027. Dans ce contexte, il sera

également important d'établir un lien étroit avec les autres projets partiels afin de maintenir la viabilité du processus. Le groupe de projet remercie le groupe de pilotage pour la confiance accordée à son travail et se réjouit qu'une deuxième phase ait été lancée.

Au nom du groupe de projet

Martin Peier

### **Kommentar zum Bericht „Kirchenleben“ Phase I:**

Die Projektgruppe hat ihren Bericht zur Phase I, den sie während ein paar Wochen gemeinsam verfasst hat, Ende Juni 2024 dem Steuergremium übergeben. Das Mitwirkungsverfahren sah so aus, dass alle Mitglieder der Projektgruppe an sämtlichen Passagen ihre Erkenntnisse aus den letzten Monaten mitschreiben konnten. Dabei gelangten auch Erkenntnisse aus Arbeitsgruppen oder aus bilateralen Gesprächen in den Bericht. Wo es bei der redaktionellen Arbeit ersichtlich wurde, dass die eine oder andere Diskussion noch nicht oder nur oberflächlich geführt worden war, fielen einige Passagen wieder weg. Mit Ausnahme des Konzepts zur Sozialen Arbeit dienen alle Beispiele lediglich der Illustration. Der nun vorhandene Bericht entspricht also dem gemeinsamen Nenner, quasi der fusionierten Haltung aller Mitglieder der Projektgruppe „Kirchenleben“.

Der Projektauftrag vom November 2023, der zwischenzeitlich ergänzt worden war, konnte nicht vollumfänglich erfüllt werden. So liegt beispielsweise noch kein Konzept vor zur KUV; denn die heutigen Kirchgemeinden funktionieren in diesem Arbeitsbereich so weit gut, aber unterschiedlich. Eine erste Zusammenkunft der KUV-Mitwirkenden brachte indessen zutage, dass der Dialog wichtig ist und nachhaltig gestaltet werden muss. Ihn aber zum heutigen Zeitpunkt zu intensivieren wäre zu früh, zumal noch eine zu schmale gemeinsame Basis für die Entwicklung der neuen Kirchgemeinde besteht. Die Projektgruppe erhofft sich von der Zukunftskonferenz vom 4. September 2024 einen spürbaren Schub nach vorn und geht davon aus, dass in sämtlichen Berufsgruppen der Dialog angestossen und zielführend gestaltet werden kann.

Im Bericht liegt eine lange Reihe von Beobachtungen und sich daraus ableitenden „Aufgaben“ bereit, die in den kommenden Phasen aufgegriffen werden sollten. Da hatte sich die Projektgruppe vom Steuergremium klärende Antworten und Aufträge für die nächste Phase gewünscht. Mitte August 2024 hat die Projektgruppe vom Steuergremium eine Skizze von Aufträgen erhalten und diese in der Folge differenziert. Im Dialog mit dem Steuergremium werden dann Arbeitspakete geschnürt. Diese Planungsarbeit ist anspruchsvoll, weil die Projektgruppe nicht „auf Halde“ arbeiten kann und bei einigen Aufträgen die Mitglieder-Abstimmung von November 2025 zur Fusion abgewartet werden muss. Zudem gilt es auszuhalten, dass wesentliche Antworten noch ausstehen, weil nötige Parameter noch nicht vorhanden sind. Das gilt beispielsweise für die mittelfristige Planung der Pfarrstellen.

Die Projektgruppe hat grundsätzliche Fragen für eine Kirchgemeinde weder bearbeitet noch beantwortet. Es wird der neuen Kirchgemeinde jedoch sehr empfohlen, Grundlagen zu schaffen zu «Theologische und spirituelle Grundwerte der Kirchgemeinde Thun», «Vision und Strategie der Kirchgemeinde Thun», «Leitbild und Profil der Kirchgemeinde Thun». Dazu sah sich die Projektgruppe nicht legitimiert, da ihr die dazu nötigen Kompetenzen und Rechtsgrundlagen fehlen, und dazu hat sie keinen Auftrag erhalten.

Aus dem Dialog im Steuergremium leitete die Projektgruppe mittlerweile acht Aufträge ab, die sie dem Steuergremium im September nochmals unterbreitet. Weitere Aufträge werden durch die Gespräche in den Kirchgemeinderäten, durch die Zukunftskonferenz und durch weitere Veranstaltungen hinzukommen. Dabei geht es mitunter auch darum, Ein «Führungs-, Leitungs- und Steuerungsverständnis» zu entwerfen, Formen der Zusammenarbeit sichtbar zu machen und die kritischen Anliegen aufzugreifen und in Lösungsansätze umzugliessen. Die Projektgruppe wird eine zeitliche Priorisierung vornehmen, um eine Prozess-Sicherheit zu gewinnen und der Kirchgemeinde Thun auf den 1. Januar 2027 einen stabilisierten Start zu ermöglichen. Dabei wird auch eine enge Verknüpfung mit den weiteren Teilprojekten wichtig sein, um den Prozess tragfähig zu halten. Die Projektgruppe dankt dem Steuergremium für das Vertrauen in die Arbeit und freut sich darüber, dass eine zweite Phase eingeläutet worden ist.

Namens der Projektgruppe

Martin Peier

1.	Situation initiale et méthode de travail du projet partiel « Vie de l'Eglise »	6
2.	Organisation « Paroisse réformée de Thoune »	8
2.1.	Pilotage global et conception locale	8
2.2.	Aspects théologiques, orientation, diversité	9
2.3.	Différenciation des responsabilités professionnelles et de la gestion du personnel	10
2.4.	Stratégie immobilière, stratégie d'utilisation des biens immobiliers	11
2.5.	Ressources humaines (tous les groupes professionnels)	12
2.6.	Cadre financier	13
3.	Recommandation sur les concepts dans les domaines de travail	13
3.1.	Critères pour l'action ecclésiale - pour la « paroisse réformée de Thoune	13
3.2.	Services religieux	14
3.3.	Actes pastoraux (services funèbres)	16
3.4.	Assistance spirituelle et conseils	16
3.5.	Famille et âge préscolaire	17
3.6.	Catéchèse (du primaire à la confirmation)	17
3.7.	Animation jeunesse en milieu ouvert	18
3.8.	Travail social	18
3.9.	Musique de l'Eglise / Chœurs	19
3.10.	Autres concepts	19
4.	Recommandation sur les concepts de thèmes transversaux	20
4.1.	Communication (web, imprimé)	20
4.2.	CD / CI	20
4.3.	Culture de bienvenue	20
4.4.	Le multilinguisme comme identité (Paroisse française, expatriés)	20
4.5.	Organisation des processus (processus, procédures de travail)	21
4.6.	Processus RH (de l'acquisition à la retraite en passant par le développement du personnel)	22
4.7.	Gestion immobilière, location, adoption	22
4.8.	Systèmes TIC et outils de coopération	22
5.	Modèles de collaboration – spécifique selon les domaines de travail :	23
5.1.	Modèle « Diversité » Tout le monde le fait - avec des variantes »	23
5.2.	Modèle « Mandat » - Délégation » Une partie le fait - pour tous »	23
5.3.	Modèle « syn-énergie »-concentration » Celui qui le fait, le fait en pensant à tous »	23
5.4.	Modèle « central » - Identité » Tout le monde le fait - sur une base unique »	24
6.	Innovation et planification des renoncements	24
6.1.	Réduction de postes (pastorat) 2026ff	24
6.2.	Sujets complémentaires sur l'innovation et la planification des renoncements	24
6.3.	Indications sur le processus sur la base d'une enquête qualitative sur le thème « Eglise25	25
7.	Remarques finales	26

**Deux remarques préliminaires :** Au lieu de « UNE paroisse », « UNE paroisse de Thoune » ou d'autres expressions similaires, nous utilisons ici uniformément « paroisse réformée de Thoune » - entre guillemets. Cela permet de signaler qu'il s'agit à chaque fois de la même collectivité publique, vers laquelle on travaille dans le cadre de ce processus, mais qui n'existe pas encore sous cette forme.

Dans le processus, quatre phases sont actuellement identifiables pour le groupe de projet « Projet partiel Vie de l'Eglise ».

**Phase I** (novembre 2023 - juillet 2024) sur les bases, les critères pour les domaines de travail et les processus ;

**Phase II** (août 2024 - juillet 2025) participation (corps pastoral, collaborateurs, conseils et bénévoles) et inputs pour d'autres projets partiels en vue de la mise en œuvre et de la préparation du vote (novembre 2025).

**Phase III** (août 2025 - juillet 2026) Concepts, contrat et règlements, bases de la votation

**Phase IV** (août 2026 - juillet 2027) Élections des conseils « Paroisse réformée de Thoune », dispositions transitoires, début « Paroisse réformée de Thoune ».

## **Résumé**

En novembre 2023, le groupe de pilotage du processus « Ensemble pour une paroisse de Thoune » a chargé un groupe de projet d'examiner, d'analyser et de poursuivre la réflexion conceptuelle sur les activités des cinq paroisses et de la paroisse générale, dans le cadre du projet partiel « Vie de l'Eglise ». La question directrice était de savoir ce qui pourrait favoriser une collaboration en tant que « paroisse de Thoune ». Jusqu'en juin 2024, le groupe de projet s'est réuni dans le cadre de onze ateliers, a analysé les domaines d'activité de l'Eglise et a mené une enquête auprès des membres afin de déterminer les liens entre les engagements de l'Eglise et les endroits où ils ont lieu. Les résultats ont été intégrés dans les réflexions conceptuelles sur les domaines de travail et la structure de l'Eglise. Le groupe de projet s'est notamment penché sur la question de la structure adéquate d'une paroisse commune ; en effet, une collaboration tournée vers l'avenir nécessite un cadre adapté. Les discussions au sein du groupe de projet interprofessionnel ont rapidement révélé que seules les grandes lignes pouvaient être développées. Il n'est possible de développer des concepts que si les personnes concernées sont impliquées dans les questions relatives à l'action de l'Eglise et au cadre approprié. Avec ce rapport, le groupe de projet présente des bases et des modèles de collaboration qui peuvent être mis en œuvre en parallèle ; car, selon le domaine de travail, cela nécessite d'autres structures, systèmes de relations et formes d'organisation.

### **1. Situation initiale et méthode de travail du projet partiel « Vie de l'Eglise »**

Le groupe de projet du projet partiel « Vie de l'Eglise » s'est réuni entre novembre 2023 et juin 2024 dans le cadre de onze ateliers au total. Le groupe de projet, composé de manière interprofessionnelle, comprend : Bernhard Gafner (musique d'Eglise), Sabina Ingold (conférence pastorale), Christine Känel (service des sacristains), Heinz Leuenberger (conseil de paroisse Thoune-Ville), Nicole Märki (membre de la paroisse de Strättligen), Cornelia Moser (membre de la paroisse de Thoune-Ville), Mirjam Richard (catéchèse), Cornelia Salvisberg (paroisse générale, service travail social), Verena Schär (conseil de paroisse Goldiwil), Tina Straubhaar (Conférence pastorale), Stefan Wälchli (membre de la paroisse de Lerchenfeld), Henri Zürcher (membre de la paroisse française), accompagnés de Silvia Kohler (paroisse générale) et Martin Peier (externe). Le groupe de projet a d'abord commencé à esquisser des perspectives pour la « paroisse réformée de Thoune ». Il en a déduit les premiers objectifs pour son travail jusqu'en juin 2024. Sachant que le processus lancé est la troisième tentative de développer une nouvelle forme de collaboration entre les réformés de Thoune, il s'agissait essentiellement d'apprécier les cultures ecclésiales des uns et des autres. Les participants ont donc formulé les premières esquisses de leurs objectifs et ont repris une vingtaine d'aspects à clarifier au cours du processus ; ils sont intégrés dans le présent rapport.

Les différentes cultures des paroisses ont été rapidement identifiées, comme par exemple la compréhension de la direction, les formes de collaboration, la culture de la communication ou les processus de travail. Le groupe de projet a également établi un catalogue d'autres aspects d'une collaboration renouvelée. La conférence du 30 août 2023 a également fourni un matériel important.

Afin d'alléger la pression sur les questions « qui doit (encore) faire quoi pour qui », le groupe de projet a choisi l'approche méthodologique de l'analyse des processus. Les processus permettent

de mettre en évidence non seulement les processus de travail, mais aussi la culture qui y est vécue. Quatre processus issus des engagements communaux des paroisses actuelles doivent pouvoir être transférés sous forme de scénario dans la « paroisse réformée de Thounne ». En se basant sur l'exemple des quatre processus, le groupe de projet a voulu déterminer quels critères sont nécessaires pour une collaboration fructueuse et dans quelle structure de direction les différents domaines de travail pourraient s'intégrer ; en effet, dans l'imagination, la direction de la formation des adultes et celle du travail de la catéchèse dans les quartiers peuvent être pensées différemment. Il est possible que la « paroisse réformée de Thounne » veuille elle aussi refléter cette diversité dans sa gestion et établir plusieurs structures de direction au lieu de « cercles ou secteurs ecclésiastiques statiques ».

Le groupe de projet a souligné à plusieurs reprises l'importance de la participation des collaborateurs de tous les groupes professionnels, des comités, des bénévoles et des membres de la paroisse. En conséquence, le groupe a lui-même organisé son travail de manière participative, mais il espère qu'une culture participative sera également développée dans les phases à venir et dans la « paroisse réformée de Thounne » elle-même.

Il n'y avait pas de concepts ou d'accords préétablis ; les étapes du processus ainsi que le travail thématique ont été déterminés par les membres du groupe de projet eux-mêmes. Cette méthode de travail était en quelque sorte le petit exercice pour le grand cas sérieux d'une participation paroissiale. Dès la fin juin 2024, puis en septembre et probablement en novembre de la même année, le processus ira vers le corps pastoral, les collaborateurs et les membres du conseil. En 2025, le processus devrait atteindre les bénévoles et les membres. Le groupe de projet développera alors les formes de participation en fonction de la situation.

Le groupe de projet s'attendait à pouvoir déduire de ses connaissances des processus exemplaires des modèles, critères et facteurs de réussite appropriés pour l'organisation de la « paroisse réformée de Thounne » et à les soumettre au groupe de pilotage ; pour ce faire, il s'est fixé pour objectif de faire des déclarations plus détaillées sur les thèmes suivants :

1. Les processus (procédures de travail) peuvent être harmonisés et simplifiés
2. L'organisation de la paroisse sert les engagements de l'Église (et non l'inverse)
3. Les critères pour l'action ecclésiale aident à être considérés comme durables
4. Les premières synergies peuvent être désignées
5. D'autres processus peuvent être testés
6. Les exigences en matière de bases légales sont connues
7. Les exigences en matière d'utilisation des biens immobiliers peuvent être développées
8. La « paroisse réformée de Thounne » se révèle plausible pour le public

Le rapport établi ici reflète les thèmes traités par le groupe de projet ; des variantes et des scénarios sont esquissés là où le dialogue n'a pas encore pu être mené de manière approfondie et où la participation de groupes d'intérêts spécifiques est encore attendue. Cela vaut en particulier pour la question du pilotage de la paroisse.

## 2. Organisation « Paroisse réformée de Thoune »

### 2.1. Pilotage global et conception locale

La « paroisse réformée de Thoune » constitue également une collectivité de droit public en tant que « nouvelle » paroisse. Elle est donc soumise à la loi bernoise sur les communes. A l'instar des grandes communes politiques, la « paroisse réformée de Thoune » pourra se doter d'une structure différenciée, qui profitera aux « engagements ecclésiastiques » respectifs. Le groupe de projet a notamment discuté de quatre modèles qui peuvent être pensés et mis en œuvre en parallèle. Nous y reviendrons plus en détail au chapitre 5. Comme point de repère, on peut s'imaginer la ville de Thoune, dont les entreprises de transport sont soumises à une autre structure de direction que le système scolaire ; alors que les bus circulent bien au-delà de la ville, les établissements scolaires du niveau primaire se concentrent sur un quartier clairement défini et sa population.

Dans l'ensemble, il s'agit pour le groupe de projet d'établir des « lieux d'Église ». Il ne s'agit pas des paroisses actuelles ou d'une centrale, mais des lieux où se déroule l'engagement de l'Église, ce que l'on appelle les « points de contact ». Que ces « lieux d'Église » soient au final une trentaine ou une cinquantaine n'a pas d'importance à l'heure actuelle. Il est également envisageable que certains lieux d'Église existent « pour un temps », c'est-à-dire qu'ils soient régulièrement à disposition pendant des heures, des jours. Une consultation est par exemple proposée tous les mardis après-midi ; le reste du temps, le lieu en question est occupé par tout autre chose. Il est également possible qu'il existe des lieux d'Église dans lesquels un « projet temporaire » est organisé une seule fois. Il s'agit d'être présent dans les « villages et les quartiers » avec des engagements de l'Église sous une forme qui correspond aux besoins des gens.

Malgré toute la créativité, il faut s'attendre à moyen terme à une réduction des ressources, non pas en raison d'une éventuelle fusion, mais en raison du fait que la relève nécessaire fait défaut dans tous les groupes professionnels et que les moyens financiers, et donc les ressources en personnel, diminuent. Le souci est donc que les engagements de l'Église soient pilotés, structurés et avancés en termes de processus de telle sorte qu'ils fonctionnent conformément aux groupes d'intérêts respectifs et que leur contenu soit praticable. En outre, l'attention se porte également sur les « organisations partenaires permanentes » qui sont directement liées à un domaine d'activité. Ainsi, la catéchèse s'oriente de manière judicieuse vers les mêmes unités de taille que les écoles locales ; de telles « coopérations » existent à plusieurs reprises.

La logique qui se dégage d'une structure ainsi analysée est que le futur conseil de paroisse de la « paroisse réformée de Thoune » assumera bien plus de tâches stratégiques que ce n'était le cas jusqu'ici dans les paroisses individuelles traditionnelles. Les domaines *des ressources* (personnel / processus RH), des finances, de l'immobilier), de la *mise en réseau* (infrastructure, logistique, TIC, communication, archives, gestion des membres) relèvent probablement autant de la responsabilité du conseil que le *pilotage* (stratégie relative aux champs d'activité de la paroisse, stratégie des besoins), la *participation* (participation des membres, compétences des bénévoles, développement de formes de collaboration avec des tiers) et le *cercle de qualité* (innovation, planification des renoncements, méthodes et processus). Une coordination des engagements de l'Église et une stratégie à long terme de tous les domaines de travail doivent donc être pilotées de manière à ce que les différents « lieux d'Église », respectivement les « missions spécialisées » dans les domaines de travail, se voient confier un degré élevé d'autogestion.



Une remarque : parler ici du principe de « subsidiarité » demande à être précisé. Selon la perspective, les unités organisationnelles supérieures appliquent parfois le principe de subsidiarité en déléguant « vers le bas » ce qui leur semble indésirable, accessoire ou « de nature purement exécutive ». Inversement, la subsidiarité peut être interprétée par des unités organisationnelles subordonnées de manière à ce que soit « transféré vers le haut » ce qui semble « en bas » être désagréable, trop exigeant ou « de toute façon éloigné de la base ». En fait, c'est le « principe de pouvoir » qui est appliqué. Lors de la différenciation du pilotage, il s'agira d'analyser les domaines de travail en fonction de leurs « espaces d'action » et d'en tirer le niveau approprié pour le pilotage.

Dans la phase II du processus, il s'agira de profiler les niveaux de pilotage ; il faudra clarifier ce qui est décidé et développé et où, ainsi que les organes politiques nécessaires (conseil de paroisse, assemblée de paroisse, parlement, commissions spécialisées, conseils consultatifs, forums, associations...). Il s'agira de créer des structures porteuses d'avenir, qui correspondent aussi à la conception démocratique des jeunes générations et qui soient capables de donner des ailes aux processus de pilotage.

## **2.2. Aspects théologiques, orientation, diversité**

La création de la « paroisse réformée de Thoune » intervient à une époque où « l'Eglise » ne va plus de soi dans la société. Pour les jeunes générations, son sens n'apparaît plus que ponctuellement. De plus, de nombreuses paroisses ne parviennent plus à tenir compte de la diversité de la société ; elles ne touchent souvent qu'un « public de base » dont on dit qu'il « vieillit » et « s'appauvrit ». Cette évolution s'observe également dans les églises libres, même si elle se manifeste différemment. Dans ce contexte, les grandes paroisses semblent pouvoir développer davantage de force pour mettre en place des formes alternatives d'engagement de l'Eglise ; une paroisse telle que celle de Thoune offrirait une sérieuse opportunité à cet égard. Les différents profils de piété, concepts de vie et références locales peuvent être mieux vécus dans la « paroisse réformée de Thoune », dans un esprit d'amitié et de voisinage. Cela vaut bien entendu pour tous les domaines d'activité de l'Eglise. Les cultes, les engagements pastoraux ou sociaux auraient également une plus grande force pour se profiler. Le choix de la communication et des canaux de communication appropriés pourrait être suivi de manière différenciée. La diversité des membres à Thoune trouverait une analogie dans l'« offre » plus large de l'activité de l'Eglise.

Pour la phase II du processus, et en particulier pour les premières années de la jeune « paroisse réformée de Thoune », il sera important de créer un grand nombre d'occasions de dialogue afin de mettre en relation les différents profils de piété et les différentes conceptions de la vie, et de créer ainsi de nouvelles cultures qui ne sont pas tant dues à la « localisation » des paroisses actuelles qu'aux besoins des réformés de Thoune dans leur ensemble. En outre, cela correspondrait à la tendance observée selon laquelle les gens ne se rencontrent pas de manière « institutionnelle », mais se réunissent autour de thèmes, de projets temporaires ou de préoccupations particulières.

Pour les « membres fidèles », un tel changement de culture ne signifierait pas un changement, parce qu'ils ne continueraient plus à participer au culte qu'ils aiment par exemple, mais ce serait un élargissement, parce qu'ils pourraient participer « sans mauvais sentiment de concurrence » aux offres qui leur conviendraient mieux personnellement ou à leur profil de piété. Ainsi, l'image de « l'église vide » pourrait être représentée différemment dans la mesure où elle ne correspondrait pas simplement à un « espace d'église » le dimanche matin, mais occuperait « l'espace de

l'Eglise ». En outre, il serait possible de supprimer la pression liée à la question de savoir quels locaux de l'église seraient utilisés pour le culte, lesquels seraient réaffectés et lesquels seraient libérés de l'utilisation ecclésiale, car chaque lieu de l'Eglise fait partie de la « paroisse réformée de Thoune » ; le « nous, les réformés » s'étend aux lieux de l'Eglise de la ville et des environs, ainsi qu'à tous les engagements de l'Eglise.

Avec les trois ministères que sont le ministère pastoral, la catéchèse et la diaconie, il sera important de reconnaître et de développer les valeurs théologiques fondamentales pour Thoune.

Qu'est-ce qui fait des réformés de Thoune une communauté ? Quel est le rôle de l'Église dans la société ? Quelles questions théologiques fondamentales sur l'existence humaine doivent être posées et que peut-on développer en termes de contenu ? Dans quelles langues les membres se parlent-ils lorsque les anciens termes théologiques leur sont devenus incompréhensibles ? Quelle force de traduction est nécessaire pour traduire les valeurs théologiques de manière toujours nouvelle ?

Le rôle des « Réformés à Thoune » et de la « Paroisse réformée de Thoune » devra également être mesuré à l'aune des défis que représentent la perte de membres, la diminution des ressources financières et humaines et la concurrence sur le marché des « offres de sens ». La « paroisse réformée de Thoune » ne pourra pas faire l'économie d'une planification stratégique de renoncement qui lui permettra de trouver un nouveau rôle actualisé en tant que paroisse dans la société. « Animés par Dieu - engagés pour les humains » peut continuer à être utile à cet égard ; il est bien possible que ce slogan évolue également.

### **2.3. Différenciation des responsabilités professionnelles et de la gestion du personnel**

Lors de l'analyse des « domaines spécialisés », le groupe de projet a constaté qu'aujourd'hui, on ne fait guère de distinction entre la responsabilité dans les domaines et la gestion du personnel. Cela semble être un phénomène systémique répandu dans l'Église, mais qui ne correspond plus aux rapports de travail actuels. En revanche, un système s'est établi selon lequel la responsabilité dans les différents domaines et la gestion du personnel sont distinguées. Pour la « paroisse réformée de Thoune », il faut veiller à ce que la gestion du personnel soit assurée par une seule et même instance et que le même processus RH soit appliqué dans toute la paroisse. Pour les collaborateurs, cela est d'une importance décisive en ce qui concerne l'égalité en matière de droit du travail et une culture commune du personnel. De plus, en cas de changement de poste en interne, on peut compter sur la même culture RH. Le processus RH comprend toutes les bases, stratégies, concepts et mesures, de l'acquisition à l'évaluation du poste et à l'appréciation des collaborateurs, en passant par l'embauche, la classification salariale, les mesures de promotion et le départ.

La responsabilité dans les domaines correspond à la « ligne » dans les entreprises ; elle est chargée de la mise en œuvre d'une stratégie des compétences, du développement de la qualité dans les domaines de travail (y compris l'innovation et la planification des renoncements) et du lien avec les objectifs de législation. La responsabilité dans les domaines se situe au niveau de la paroisse, la responsabilité opérationnelle de la mise en œuvre au niveau structurel qui a été reconnu comme judicieux pour chaque domaine de travail ; la mise en œuvre et le travail sur la qualité se font en fonction d'objectifs.

## 2.4. Stratégie immobilière, stratégie d'utilisation des biens immobiliers

Pour l'essentiel, il convient de faire la distinction entre une stratégie immobilière et une stratégie d'utilisation des biens immobiliers. Le groupe de projet a discuté à plusieurs reprises de cette dernière et a constaté qu'une stratégie d'utilisation des biens immobiliers dépend d'une stratégie des biens immobiliers en soi. Pour la phase II, le groupe de projet espère obtenir des réponses à des questions telles que : Combien d'immeubles l'Église peut-elle exploiter au total sur la place de Thoun ? Comment différencier les immeubles du patrimoine financier de ceux du patrimoine administratif (immeubles d'exploitation) ? Y aura-t-il des immeubles à usage mixte ? Inversement, le projet partiel « Immeubles » devra se demander quels immeubles seraient nécessaires pour quels engagements de l'Église ; en effet, ce n'est que sur la base des besoins en espace annoncés qu'une stratégie peut être développée pour un immeuble. Il serait utile d'établir un lien entre les deux groupes de projet.

Dans tous les ateliers, le groupe de projet « Vie de l'Église » a en outre constaté que la question des biens immobiliers n'est pas technique ; les bâtiments dans lesquels on a été baptisé, confirmé ou marié, où on a célébré des fêtes ou pris congé de personnes, où on a servi de la soupe ou acheté du tricot, racontent des histoires à forte valeur émotionnelle. Pour la Paroisse française, par exemple, son espace constitue également un foyer « linguistique et culturel ».

Comme la paroisse n'appartient à personne, elle appartient en quelque sorte à tout le monde. Il n'y a donc pas seulement un sentiment d'appartenance, mais aussi des droits de propriété. Cette situation chargée d'émotions exige d'une part du tact dans la planification de l'utilisation et de la clarté dans les processus de décision. D'autre part, les membres doivent être soigneusement informés des stratégies, car les biens immobiliers sont souvent synonymes d'une interprétation théologique ou de politique ecclésiastique. S'ajoute à cela le fait que de nombreuses cures étaient considérés comme des lieux de service et de ministère de longue date et sont toujours perçus émotionnellement dans cette tradition ; les bâtiments d'église ont également acquis un certain degré de « sainteté » dans le contexte réformé, de sorte qu'un changement d'affectation loin du lieu de culte équivaut pour certaines personnes à un sacrilège. Mais il serait faux de penser qu'un local d'église n'a jamais été un grenier ou un dépôt de pompiers, ou qu'un presbytère a dû être utilisé comme bibliothèque ou comme lieu de justice de paix. Les processus sont toujours difficiles pour la génération concernée. Il convient donc de lui accorder une attention accrue, sans toutefois perdre de vue la stratégie, car il s'agit pour les personnes concernées de les amener à un nouveau « chez-soi ».

Il convient donc de clarifier au préalable la « taille » des engagements à envisager. Un exemple : il est tout à fait possible que l'enseignement pour les confirmands se déroule en un seul lieu, car les jeunes sont de toute façon mobiles et qu'il est plus facile de suivre l'enseignement de la confirmation de manière centralisée la veille entre l'école / le travail et la fin de la journée / le club. Chaque soir, du lundi au jeudi, la « salle de conf' » est donc en service. Du point de vue technique, une technique moderne est nécessaire, premièrement pour que les jeunes présents avant l'heure aient accès à Internet pour faire leurs devoirs, deuxièmement pour que l'enseignement puisse être organisé avec des moyens techniques et troisièmement pour qu'il y ait aussi la possibilité d'une soirée après le cours, d'un entretien pastoral ou d'un travail en groupe. Il en résulterait des exigences en matière de local, de salle annexe, de tables de discussion et de kiosque. Il est compréhensible qu'une telle utilisation soulève d'autres questions, comme l'accessibilité de

l'immeuble ou les nuisances sonores. Cet exemple (librement construit) montre l'importance du développement commun d'une stratégie immobilière.

Le besoin de réponses s'étend de la « petite » stratégie d'utilisation de certains locaux à la grande stratégie immobilière du portefeuille sur le territoire de l'actuelle paroisse générale. Le groupe de projet n'attend pas simplement une directive décidée, mais un processus de dialogue avec le petit conseil de l'Église et les groupes professionnels qui définissent les besoins en locaux correspondants. Ce n'est que par le dialogue, qui doit être rapide, qu'une stratégie durable est possible, qui puisse aussi répondre aux craintes de perte des personnes concernées. Un exemple urgent de changement nécessaire dans l'utilisation des biens immobiliers est fourni par le service de travail social, qui a besoin d'une nouvelle solution locale (voir chapitre 3.9). Par ailleurs, l'exemple de la cure de Schönau montre que la ville de Thoun est intéressée à négocier une éventuelle co-utilisation ou même une reprise. Il s'agit donc de ne pas rater le bon moment.

## **2.5. Ressources humaines (tous les groupes professionnels)**

Des pénuries de personnel se dessinent dans toutes les « professions ecclésiastiques ». On ne trouve plus guère de personnes pour s'engager dans les paroisses, que ce soit dans la catéchèse, le service des sacristains, la musique d'Église ou le ministère pastoral. Il faut accorder une grande importance à la promotion de la relève. Mais cela ne va pas sans une collaboration ciblée avec les établissements de formation concernés. Les hautes écoles spécialisées dans le facility management, par exemple, ne considèrent pas l'« Église » comme un employeur fiable. Pour elles, l'« image étrangère » de l'« Église » ne correspond pas au marché du travail. Les annonces des paroisses ne suffisent plus depuis longtemps, car leur contenu est de moins en moins compris. De plus, vu de l'extérieur, les embauches sont liées à l'idée que celui qui travaille pour l'Église doit être « pieux ». Dans ce contexte, il convient également d'envisager une révision de l'ordonnance sur les salaires ; la paroisse pourrait ainsi acquérir des personnes de manière concurrentielle sur le marché et gagner d'autres groupes professionnels pour les tâches ecclésiastiques. Il faut donc aussi examiner à moyen terme dans quelle mesure les personnes ayant d'autres diplômes professionnels peuvent s'intégrer dans les engagements de l'Église et comment les postes de l'Église sont présentés sur le marché de l'emploi. Il existerait en tout cas des profils d'emploi intéressants pour les personnes titulaires d'un diplôme en sciences humaines ou sociales ainsi que pour les personnes issues d'écoles spécialisées ayant une orientation similaire.

La question des groupes professionnels s'accompagne également de celle du grand groupe des bénévoles. La génération de ceux qui s'engagent dans un contexte ecclésial avec une motivation altruiste vieillit. Les motivations pour un engagement bénévole sont certes toujours aussi variées ; c'est ce qui ressort d'une enquête menée auprès des membres à Thoun. Les gens s'engagent parce que cela leur fait du bien, parce qu'ils veulent rendre quelque chose de ce qu'ils ont reçu dans leur vie, parce qu'ils rencontrent d'autres personnes, parce qu'il est possible de se débarrasser d'un souci, parce que la jeune génération leur tient à cœur, parce qu'ils souhaitent de bonnes impulsions pour eux-mêmes et qu'ils en reçoivent également. Mais ces variantes de motivation sont de moins en moins nombreuses.

Aujourd'hui, les personnes qui s'engagent bénévolement se demandent de plus en plus à quoi cela sert, quels objectifs elles peuvent atteindre, dans quelle mesure leur engagement correspond à leur propre vision du monde... Ces « nouveaux » bénévoles sont loin d'être épuisés en tant que potentiel de participation. Une collaboration avec Benevol de la CRS serait une option, une autre avec Pro Senectute en serait une autre. Cependant, il manque encore un concept et une

procédure pour une acquisition correspondante ; les moyens de communication appropriés n'ont pas encore été développés. Pour les débuts de la « paroisse réformée de Thoune », de tels projets seraient des éléments stimulants d'une nouvelle collaboration. A cet égard, le processus pourrait déclencher une nouvelle énergie chez les participants.

## **2.6. Cadre financier**

Le cadre financier de la « paroisse réformée de Thoune » est calculé en fonction des moyens perçus grâce aux impôts ecclésiastiques et à la location d'immeubles du patrimoine financier. Le conseil de paroisse procède à la répartition des finances entre les différents « domaines de travail » et « lieux d'église ». Ceux-ci organisent leur travail de manière autonome avec un budget global analogue au modèle de la nouvelle gestion publique. Les processus de budgétisation et de planification financière doivent être conçus en conséquence, en particulier lorsque l'innovation et la planification de renoncement indiquent un potentiel de changement.

## **3. Recommandation sur les concepts dans les domaines de travail**

### **3.1. Critères pour l'action ecclésiale - pour la « paroisse réformée de Thoune »**

Le groupe de projet a d'abord discuté des critères selon lesquels des engagements ecclésiastiques ou des « activités de l'Eglise » pourraient convenir à la « paroisse réformée de Thoune ». Sur la base des demandes formulées en novembre 2023 et des principes directeurs de la vision bernoise de l'Eglise, le groupe de projet a développé cinq critères ; ceux-ci sont à la base des recommandations pour les domaines d'activité. L'horizon temporel pour la réalisation des critères est 2037, soit dix ans après un éventuel lancement de la « paroisse réformée de Thoune ».

### ***Principes directeurs de la vision de l'Eglise : Animés par Dieu. Engagés pour les humains.***

*S'appuyer sur la Bible – en quête d'humanité*

*Vivre la foi au pluriel – tenir un profil clair*

*Ouverts à tous – solidaires des laissés-pour-compte*

*Fortifier l'individu – rechercher la communauté*

*Soigner les héritages – ouvrir des espaces*

*Rester proche – penser monde*

*Façonner le présent – demain, risquer Dieu (refbejuso)*

### **Cinq critères d'action de l'Église**

#### **Ecclésiastique**

Ce que nous faisons est fondé sur notre conviction d'être une Eglise réformée au service de la société. Nous le faisons pour les gens sur la base de notre foi personnelle. Personne n'agit seul, mais avec d'autres.

**Question** : Comment pouvons-nous être efficaces à partir de la foi chrétienne ?

#### **Important**

Ce que nous faisons dans la paroisse est important pour la société. Tout est lié à la mission de l'Eglise, à la charte de la paroisse et aux objectifs de législature.

**Questions** : Faisons-nous l'essentiel ?  
Qui le fait si nous ne le faisons pas ?  
Que se passe-t-il si personne ne le fait plus ?

### **Avec engagement**

L'action de l'Eglise est facilement accessible aux personnes. Les personnes de contact sont facilement joignables. Leur présence est également perçue via les canaux de communication modernes. Ce qui est convenu est valable pour toutes les personnes concernées.

**Question** : Qui prend la responsabilité pour ce que nous faisons ?

### **Horizon 2037**

Ce que nous faisons est à la fois compatible avec ce qui a été fait jusqu'à présent et adapté à l'avenir, à l'horizon 2037, c'est-à-dire dix ans après la fondation de la « paroisse réformée de Thoune ».

**Questions** : Qu'est-ce qui a de l'avenir ?  
Qu'est-ce que nous poursuivons, qu'est-ce que nous abandonnons ?  
Qu'est-ce qui doit se transformer ?  
Qu'est-ce qui doit être créé ?

### **Diversité**

Ce que nous faisons n'est pas simplement la même chose pour les mêmes personnes. Nous tenons compte des différentes préoccupations de Thoune. C'est pourquoi nous comptons sur la participation des personnes issues de différents groupes de la population, que ce soit dans la responsabilité, la réalisation ou le développement de nos engagements.

**Questions** : Que faisons-nous pour les autres et que font les autres pour nous ?  
Que faisons-nous en coopération ?  
Comment soutenons-nous ce que font les autres ?

## **3.2. Services religieux**

Le culte est encore souvent considéré comme « église ». Il est malheureusement vrai qu'il est en crise en tant qu'engagement de l'Eglise nationale. Seule une petite partie des membres utilise cette offre. Il s'agit d'étudier la différence entre une faible utilisation et un profil symbolique. Le groupe de projet a commencé à poser des premières questions et à esquisser en même temps des réponses :

### **A quoi doit ressembler la vie culturelle dans la « paroisse réformée de Thoune » ?**

**Aujourd'hui**, il serait encore possible de simplement additionner toutes les offres de culte existantes des cinq paroisses. Toutes les ressources (financières, personnelles, infrastructurelles) sont encore disponibles - et « tactiquement » (c'est-à-dire pour la réussite du projet de fusion), ce serait une solution relativement prometteuse, car tout resterait comme avant. Néanmoins, ce n'est pas une option...

... les **ressources diminuent** rapidement dans tous les domaines. Dans dix ou quinze ans, il faudra compter avec la moitié des réformés d'aujourd'hui ; c'est ce que l'on observe dans toutes les régions de Suisse, y compris en ce qui concerne les spécialistes et les moyens financiers.

... le **nombre de participants** aux cultes réformés traditionnels avec prédication ne cesse de diminuer. L'intérêt des membres (et la participation) aux cultes diminue de manière significative.

Les cultes destinés à des groupes d'intérêts spécifiques constituent parfois une exception. Mais même lors de fêtes comme Pâques ou Noël, on observe un recul marqué.

... on constate chez les personnes qui y participent une énorme **rupture avec la tradition**. Beaucoup de gens ne sont plus familiarisés avec la culture du culte réformé ; les chants sont devenus étrangers et incompréhensibles, la musique est « exotique », le langage souvent incompréhensible, les formes - par exemple de la prédication - semblent « hors du temps ». Cela a pour conséquence que des « visiteurs » bavardent entre eux pendant une prière ou écrivent des messages textes. Ils ont l'impression de « ne pas être concernés » par le service religieux.

... la **fusion** peut apporter du mouvement dans le paysage ecclésial et dans les formes de vie ecclésiale. C'est une grande chance de ne pas seulement « réformer » la vie de l'Eglise par nécessité, mais de la rendre plus moderne par conviction.

### **A quoi pourrait ressembler une vie cultuelle renouvelée, « réformée » ?**

Tout d'abord, **des questions clés** se posent :

#### **Premièrement, quels sont les besoins des gens en matière de services religieux, c'est-à-dire...**

- ... de ceux qui participent « régulièrement » aux services religieux ?
- ... de ceux qui participent aux services religieux « en cas de besoin » (casuel) ou les jours de fête ?
- ... de ceux qui participeraient peut-être à nouveau aux services religieux si ceux-ci étaient mieux adaptés à leurs besoins (et à leurs conditions de vie) (p. ex. les familles)
- ... de ceux qui organisent des cultes en tant que professionnels (pasteurs, musiciens d'église, sacristains, catéchètes ...)

#### **Deuxièmement, quelle est la signification du culte pour les participants ?**

L'enquête menée auprès des membres à Thoune montre la diversité des modèles de signification : célébrer la communauté de foi, recevoir des suggestions pour la vie chrétienne au quotidien, recevoir des connaissances théologiques (« vérité »), renforcer l'appartenance et la communauté, vivre une expérience spirituelle nourrissante, maintenir vivantes les bonnes traditions, vivre des rituels sécurisants pour différentes situations de vie. Les modèles de signification, ici du point de vue des participants, pourraient être complétés en sens inverse avec le point de vue des « producteurs ».

**Troisièmement, quel est le cadre juridique de l'Église** pour la vie cultuelle ? Où avons-nous une « marge de manœuvre » ? Le règlement ecclésiastique exige qu'un culte soit célébré chaque dimanche dans une paroisse. En tant que « paroisse réformée de Thoune », cela offrirait une grande chance : premièrement dans la diversité, deuxièmement dans la complémentarité et la répartition sur la semaine et troisièmement dans la concentration sur l'essentiel.

A ce stade, le groupe de projet avait demandé à la conférence pastorale d'éclairer cette mission ecclésiale de son point de vue. Elle a organisé une conférence à cet effet le 28 juin 2024. Le groupe de projet estime qu'il y a une chance qu'il en résulte un nouveau plan de culte que seule une grande paroisse comme la « Paroisse réformée de Thoune » pourrait mettre en œuvre. Le groupe de projet espère qu'à Thoune, les différentes églises mettront l'accent sur différents cultes et que la conférence pastorale testera des formes « porteuses d'avenir », car elles répondront peut-être aux besoins de personnes qui n'ont pas pu être atteintes jusqu'ici.

Le groupe de projet voit notamment une opportunité dans le fait de considérer un premier plan de culte « fusionné » comme un **projet pilote** que l'on testerait, développerait et évaluerait sur une durée de trois ans par exemple. Cela permettrait également, par le biais d'autres projets pilotes, d'accorder suffisamment de temps aux processus de décision nécessaires et de développer progressivement la collaboration ; cela profiterait également à une stabilisation de la situation « volatile » dans le paysage ecclésial.

Les services religieux sont souvent une sorte de patrie religieuse pour les participants. C'est particulièrement vrai pour les groupes linguistiques. La Paroisse française en est un exemple traditionnel et vivant. Outre l'entretien de la langue française, les membres attachent de l'importance à leur propre vie ecclésiale. Cela comprend les activités communautaires, mais aussi les formes propres au culte, à la cène, aux chants, à la liturgie ainsi qu'à l'organisation des casuels. Il est bien possible que d'autres groupes linguistiques ou culturels souhaitent également célébrer une partie de leur vie religieuse spécifique « entre eux ». Il s'agit là aussi d'une forme de profilage.

### **3.3. Actes pastoraux (services funèbres)**

Dans la « paroisse réformée de Thoun », l'organisation des actes pastoraux est beaucoup plus simple qu'aujourd'hui. Pour les cérémonies funéraires, cela signifie par exemple qu'il existe *un* point de contact (changeant) qui oriente les appelants (familles en deuil, entreprises de pompes funèbres) vers le pasteur qui est en semaine de fonction. Les familles en deuil ne doivent plus s'adresser à différents services avant de trouver le pasteur compétent.

En outre, le numéro de téléphone et l'adresse e-mail d'un service d'accueil qui ne serait pas uniquement réservé aux cas de décès pourraient être publiés de manière claire sur le site Internet de la « paroisse réformée de Thoun ». On peut également imaginer que l'accessibilité soit augmentée et mise en place de manière analogue à un système de médecin d'urgence 7x24 (ou 7x18). Le centre d'appel serait multilingue et des liens avec des interprètes seraient une autre option.

Par ailleurs, on constate que le nombre de cérémonies - baptêmes, mariages, abdications - est en recul. Actuellement, un faible pourcentage d'enfants « réformés » potentiels sont baptisés, environ un quart des « réformés » souhaitent encore se marier à l'église dans toute la Suisse et les services funèbres se retirent dans la sphère privée, si bien que de nombreuses paroisses accompagnent encore entre un tiers et la moitié des décès à l'église. Ce recul s'accompagne du fait que les gens ne savent plus quel accompagnement personnel pourrait leur être proposé. Cela vaut pour tous les services casuels proposés par la paroisse ou le ministère. Il ne s'agit donc pas simplement d'une crise, mais aussi d'une lacune dans le « marketing ecclésial » et dans les prestations de la paroisse en matière de communication avec le public. La « paroisse réformée de Thoun » a le potentiel de communiquer sa prestation à la société de manière à ce qu'elle soit plus accessible aux gens.

### **3.4. Assistance spirituelle et conseils**

L'aumônerie et les conseils n'ont pas encore été discutés de manière approfondie au sein du groupe de projet. Il est toutefois apparu clairement que l'aumônerie et les conseils diaconaux recouvrent de multiples aspects : ils sont un accompagnement de longue durée dans la vie, une intervention rapide en cas de crise, un lieu de confiance en cas de crise de la foi, un accompagnement en cas de maladie et de fragilité, un travail relationnel dans le quartier et dans les institutions du secteur de la vieillesse, de la santé et de l'exécution des peines et mesures, un accompagnement lors des transitions dans la vie des personnes. De plus, l'aumônerie et le conseil



diaconaux ne se déroulent pas dans un lieu public bruyant, mais dans un espace silencieux et protégé. La diversité est une chance pour la « paroisse réformée de Thoune », d'autant plus que l'aumônerie et les conseils diaconaux peuvent être organisés de manière spécifique dans leur diversité.

Au vu de la diminution des ressources en personnel - en particulier dans le corps pastoral - se pose toutefois la question urgente de savoir dans quelle mesure ce travail important peut être perçu de manière différenciée et réparti sur davantage d'épaules. Faut-il revitaliser les laïcs pour les services de visite ? Faut-il des points de contact pour les personnes pour lesquelles la question d'une solution est plus importante que le lien de longue date avec l'aumônier ? A-t-on besoin d'une aumônerie de quartier ou d'un service de consultation de quartier pour les habitantes dont la mobilité est réduite ? Faut-il renforcer la mise en réseau de l'aumônerie et de la consultation sociale ?

Dans la phase II, un concept interprofessionnel d'assistance spirituelle et de conseil pourrait être développé pour répondre aux besoins parfois très différents des personnes. Il s'agirait en premier lieu de répondre à la question des personnes sur leurs besoins et en second lieu de s'organiser pour savoir où se trouvent géographiquement les professionnels concernés.

### **3.5. Famille et âge préscolaire**

Bien que le groupe de projet n'ait discuté que marginalement du thème de la famille et de l'âge préscolaire, l'accent est clairement mis ici sur le désir de créer des offres religieuses adaptées à ces groupes d'intérêts. L'enquête menée auprès des membres à Thoune a clairement mis en évidence cette lacune. Aujourd'hui, le rythme familial du dimanche se résume souvent à un brunch en famille ; cette description s'explique par le fait que le domicile et le lieu de travail sont de plus en plus éloignés l'un de l'autre. En outre, on constate que les manifestations religieuses ne correspondent pas suffisamment aux structures familiales et à leurs programmes quotidiens. La phase II ou III du processus pourrait être consacrée à la conception d'offres de l'Eglise ; ce groupe d'intérêts devrait être ouvert à un processus participatif, d'autant plus qu'il s'agit d'une génération de trentenaires qui connaît également des projets participatifs dans le monde du travail.

### **3.6. Catéchèse (du primaire à la confirmation)**

En ce qui concerne le domaine de travail « Enseignement religieux », les discussions au sein du groupe de projet se sont déroulées la plupart du temps de manière bilatérale et plutôt entre les deux. Cela s'explique aussi par le fait que ce domaine de travail dépend de la réussite de la vocation en faveur de la « paroisse réformée de Thoune ». Le groupe de projet a discuté – il faut le comprendre - du fait qu'il ne voulait pas adopter de concept tant que la votation décisive sur la « paroisse réformée de Thoune » n'avait pas eu lieu. En outre, la catéchèse fait partie des domaines de travail qui sont proposés de manière stable, certes de manière différente selon les paroisses, mais dans tous les cas de manière établie et avec succès. Ainsi, la mise en œuvre d'un nouveau concept sera une tâche pendant la phase III du processus. Pour la suite du travail dans la phase à venir, le groupe de projet retient quelques paramètres essentiels :

- L'attribution et la répartition des classes se font en fonction de l'école / du quartier et du moment de la promotion dans la classe suivante.
- Selon le niveau scolaire, la catéchèse doit être proposée dans le quartier ou à l'échelle de la ville.

- Elle se base sur le concept du catéchisme et de la scolarisation dans les classes du degré secondaire.
- La fourchette actuelle (de refbejus) concernant le nombre de leçons et le programme d'enseignement peut être uniformisée afin de garantir la poursuite de l'enseignement sans problème en cas de déménagement des familles à l'intérieur de Thoune.
- Le processus partiel de synchronisation devient important avec la question du personnel. Actuellement, plusieurs groupes professionnels sont impliqués dans la catéchèse (catéchètes, pasteurs, animateurs de jeunesse).
- La discussion sur le taux d'encadrement aura un impact similaire. Actuellement, jusqu'à 16 enfants doivent être enseignés par un enseignant. Selon l'objectif de l'enseignement, ce chiffre devrait être revu à la baisse.
- Il vaut également la peine d'uniformiser la participation parentale, en tenant compte du fait que les concepts familiaux sont très variés. La « paroisse réformée de Thoune » pourrait apporter une contribution intégrative en accueillant de la même manière les familles monoparentales, pluriparentales et recomposées de toutes les couleurs.
- La longue expérience montre qu'en de nombreux endroits, ce sont les grands-parents qui assument un rôle important dans l'éducation religieuse. La question de savoir s'il existe un potentiel pour un travail intergénérationnel devrait également être clarifiée et développée dans la phase III.
- Pour développer la qualité, la « paroisse réformée de Thoune » aurait besoin d'une responsabilité spécifique (y compris l'organisation de l'équipe) - à l'instar du travail social, une commission spécifique est ici la bienvenue - et d'une gestion du personnel pour les nombreux collaborateurs.

### **3.7. Animation jeunesse en milieu ouvert**

L'animation de jeunesse en milieu ouvert continue d'être dirigée et accompagnée par des animateurs de jeunesse professionnels au sein de la « paroisse réformée de Thoune ». Il existe une étroite collaboration avec l'okja de la ville de Thoune et d'autres réseaux. L'animation de jeunesse en milieu ouvert est ouverte à tous les jeunes et enfants, indépendamment de leur origine et de leur religion. Les deux centres « 501 » et « Westside » sont maintenus et peuvent être agrandis en cas de besoin. L'animation de jeunesse en milieu ouvert manifeste l'engagement de « l'Eglise pour tous » au sein de la paroisse et bien au-delà de ses frontières. L'enquête menée auprès des membres à Thoune montre en particulier que la valeur de tels lieux de rencontre ne réside pas seulement dans la rencontre en soi, mais qu'il est possible d'y aborder des thèmes pour lesquels il n'existe guère de lieux alternatifs, qu'il y a ici des interlocuteurs qui proposent aussi bien de l'action que de la confidentialité et qu'il est possible de tirer des « effets d'apprentissage » pour la vie quotidienne à partir du temps passé ici.

### **3.8. Travail social**

Dans le contexte de l'évolution de la société, l'Eglise est appelée à s'adresser aux gens en dehors des formes traditionnelles de la vie ecclésiale. Cela doit se faire de plus en plus par le développement d'offres en collaboration avec les groupes d'intérêts concernés. Les lieux de rencontre à bas seuil avec possibilité de participation et formes de rencontre variées trouvent un écho favorable. Pour atteindre les principaux objectifs, le service social se concentre sur trois mesures :

Le service spécialisé déménagement et répartit ses locaux de la Frutigenstrasse 4 sur deux sites dans la ville de Thoune. Les ressources en personnel sont utilisées de manière à ce que les travailleurs sociaux de tous les domaines soient présents sur les deux sites. De plus, des pôles d'activités seront créés pour les conseils et le secrétariat du service sur un site.

Le service de travail social initie et coordonne de nouveaux lieux de rencontre. Il y associe les collaborateurs sur place. Les offres déjà existantes peuvent être intégrées. Ces lieux de rencontre comprennent par exemple les conseils, les manifestations, l'aide de voisinage et en particulier un café public qui invite à la détente et permet des rencontres à bas seuil. Les locaux et les installations s'adressent également aux personnes qui ont peu de liens avec l'Église. Le café pourrait par exemple être ouvert trois jours par semaine. Des spécialistes du travail social et des pasteurs y seraient présents au moins trois heures par jour. Le café pourrait en outre être un lieu d'accueil pour l'assistance, le conseil spirituel et l'intervention en cas de crise. Le fait que les cafés présentent également un caractère participatif serait la conséquence logique de la conviction que l'Église établit ses offres avec les gens.

Durant la phase I, le groupe de projet a adopté un concept mûri pour une stratégie de travail social et l'a envoyé sur le chemin de la politique ecclésiale. Actuellement, le concept est traité par le petit conseil de l'Église ; une mise en œuvre pourrait être lancée dès 2025 en tant que projet pilote de la future « paroisse réformée de Thoune ».

### **3.9. Musique de l'Église / Chœurs**

*Le groupe de projet a certes discuté de manière intensive des changements possibles dans le domaine de la musique d'église et des chœurs ; une analyse ciblée n'est encore faite ; elle est attendue à la fin de la phase II du processus.*

### **3.10. Autres concepts**

Le groupe de projet a identifié d'autres domaines de travail pour lesquels des concepts correspondants seront nécessaires dans les phases à venir et pour le début en tant que « paroisse réformée de Thoune » :

- Travail avec les personnes âgées sous différentes formes
- Formation des adultes (formation théologique & biblique / voyages en paroisse)
- Génération « vie professionnelle » (par intérêts / projets, par ex. pour « l'après-famille », les personnes vivant seuls)
- Intergénérationnalité (par intérêts et projets)
- Travail ecclésial avec les enfants et les jeunes
- Catéchèse
- Événements culturels (expositions, lectures, arts du spectacle et arts visuels)
- OeME, migration
- Durabilité
- Règles pour les cloches
- ...

## **4. Recommandation sur les concepts de thèmes transversaux**

### **4.1. Communication (web, imprimé)**

En tant que « paroisse réformée de Thoune », les réformés bénéficient de l'avantage évident de communiquer « d'une seule main », d'utiliser les canaux de communication appropriés de manière à ce que la communication atteigne les bons groupes d'intérêts tout en occupant la « place de Thoune ». Une communication professionnelle travaille en réseau, de sorte que tous les domaines d'activité et tous les lieux d'Eglise y participent et s'impliquent dans la communication. Le « label » « Les réformés à Thoune » bénéficie d'une base plus large en ce qui concerne la palette des engagements de l'Église et a la chance d'avoir un écho plus large en ce qui concerne la perception de l'Église par le public. La technologie numérique ne favorise pas seulement la participation, mais aussi la mise en réseau et les synergies. Les canaux numériques permettraient en outre de réaliser facilement un travail en plusieurs langues ; la technologie, qui se développe rapidement, répond ainsi aux attentes de la « paroisse réformée de Thoune ».

Dans la phase III, une analyse est nécessaire pour déterminer pour quels groupes d'intérêts il faut communiquer par le biais d'imprimés, en ligne (site Internet, affiches numériques, médias sociaux) ou audio (podcast, textes audio). Il existe ici un grand potentiel de développement pour la « paroisse réformée de Thoune », qui doit se rendre visible en tant qu'organisation moderne fournissant un énorme travail de communication.

Pour la suite du travail dans les phases III, on peut en outre se référer aux deux concepts de communication qui ont été élaborés en 2019/20 et actuellement pour le processus 2024. Ils servent de base appropriée en se référant clairement à Thoune.

### **4.2. CD / CI**

La « paroisse réformée de Thoune » se présente comme une entité reconnaissable, tant en interne qu'en public. Le logo, la marque verbale, le langage visuel, les sites Internet et la signalétique sont harmonisés. Néanmoins, la communication avec les différents groupes d'intérêts nécessitera différentes variations. De même, les « lieux d'Église » seront identifiables en tant que tels, tout comme les domaines d'activité. Le centre de rencontre pour jeunes « 501 » sera reconnaissable en tant que tel, tout comme il sera reconnaissable qu'il s'agit d'une offre de la « paroisse réformée de Thoune ». CD/CI signifie en outre qu'une culture de bienvenue est vécue aux adresses où ont lieu les engagements de l'Eglise et que les « hôtes » se sentent accueillis. Un soutien professionnel externe est indispensable pour la poursuite du travail en vue de la phase III.

### **4.3. Culture de bienvenue**

Dans la « paroisse réformée de Thoune », les nouveaux arrivants sont accueillis deux à trois fois par an dans le cadre d'une réunion de bienvenue informative. Cette manifestation, au cours de laquelle tous les engagements de la « Paroisse réformée de Thoune » sont présentés, est organisée pour les nouveaux arrivants par des collaborateurs et a lieu dans des locaux appropriés de la « Paroisse réformée de Thoune » ; outre les informations, un apéritif est offert. Selon les groupes d'intérêts, des cadeaux de bienvenue seront offerts (bon pour un repas, bon pour un livre, billet de concert, bon pour une collecte, bible pour enfants, ...).

### **4.4. Le multilinguisme comme identité (Paroisse française, expatriés)**

La paroisse francophone actuelle comprend la région de Thoune, le haut de l'Emmental et tout l'Oberland bernois. Cette zone de desserte reste la même avec la « paroisse réformée de

Thoune ». Ainsi, la « Paroisse réformée de Thoune » devient bilingue, voire plurilingue, même si les expatriés sont également pris en compte. En effet, les groupes d'amis se forment généralement indépendamment d'un territoire local, surtout lorsque l'appartenance linguistique constitue un élément de liaison essentiel.

Le plurilinguisme de la « Paroisse réformée de Thoune » ne se limite pas aux cultes et à la liturgie. L'intégration du service pastoral francophone concerne également l'aumônerie, le conseil et les voyages paroissiaux ; dans la « Paroisse réformée de Thoune », la possibilité est donnée d'entretenir et de redéfinir un dialogue interculturel animé.

#### **4.5. Organisation des processus (processus, procédures de travail)**

Dans les paroisses, on sait généralement qui détient quelles compétences et quelles tâches. La structure de l'organisation est largement connue des personnes concernées. La manière dont les processus sont organisés est souvent soumise à une « loi non écrite », à l'habitude traditionnelle ou à la loi des « éminences grises ». De ce fait, les paroisses sont sujettes aux conflits et peuvent être mises sous pression par l'arbitraire de certains individus. De plus, il arrive que des décisions individuelles soient communiquées comme des décisions de la paroisse ou que des processus parallèles soient mis de côté. La « paroisse réformée de Thoune » doit donc créer une culture transparente, dans laquelle les processus sont réglés et vécus de manière contraignante et fiable.

Le groupe de projet a examiné et testé un petit nombre de processus présents dans toutes les paroisses. Il s'est clairement confirmé qu'une sécurité des processus est nécessaire. Cela implique de savoir clairement à qui appartient le « processus », qui l'a commandé et qui y participera, sous quelle forme et à quel moment.

Lors du développement des processus, quelques particularités « paroissiales » ont été observées ; les quatre exemples suivants en témoignent :

- Un *processus standardisé* peut être fortement dépendant de partenaires externes (par ex. pompes funèbres). La responsabilité du processus doit être transférée à la paroisse. Le processus doit également être fortement simplifié. Une fonction de triage centrale pourrait y contribuer. En outre, des « prestations de suivi » de l'église sont établies en plus.
- Dans un *processus de participation*, il faut clarifier à qui « le processus appartient » et quels groupes d'intérêts peuvent participer au processus et sous quelle forme. Les formes participatives « co-proposer, collaborer, codécider, évaluer et exclure (veto) » doivent être clarifiées et situées dans le système ; cela vaut également pour les « responsabilités partielles » (ressources humaines, installations, finances).
- Le processus de *recrutement pour la catéchèse* est organisé de manière différente dans les paroisses actuelles et dépend parfois aussi des liens avec les quartiers scolaires respectifs. Un processus uniforme aide cependant les parents de Thoune à percevoir la « paroisse réformée de Thoune » comme une organisation fiable qui s'oriente vers les préoccupations de ses membres.
- Pour pouvoir lancer un processus ou un nouveau projet au sein d'une grande organisation, les responsabilités, les compétences des participants et la procédure doivent être clarifiées au préalable. Ce n'est qu'à ce moment-là que le *processus d'innovation* peut être piloté et mené à bon port sans perte de temps, même s'il est complexe.

Grâce aux esquisses de ces quatre processus, le groupe de projet a identifié des potentiels pour des bases stratégiques (encore à élaborer). En outre, les exemples de processus ont mis en évidence la nécessité de clarifier les différents rôles au sein de l'organisation : Qui est impliqué, comment et quand, et qui occupe quelle fonction ? Dans le cadre de l'interaction des processus, tous les rôles doivent être clarifiés afin d'éviter les passages à vide ainsi que les empiètements et les excès systémiques. Le groupe de projet voit notamment un grand potentiel dans l'interaction organisationnelle entre les partenaires du système (responsabilité stratégique, délégation, transfert de tâches de direction, responsabilité interprofessionnelle). La description des processus prend du temps et doit être placée dans la phase III.

#### **4.6. Processus RH (de l'acquisition à la retraite en passant par le développement du personnel)**

Comme décrit aux points 2.1 et 2.3, la « paroisse réformée de Thoune » a besoin d'un processus RH uniforme. Le processus RH comprend : toutes les bases, stratégies, concepts et mesures, de l'acquisition à l'évaluation du poste et à l'appréciation des collaborateurs, en passant par l'engagement, la classification des salaires, les mesures de promotion et la prise de congé. Jusqu'à ce que la « paroisse réformée de Thoune » devienne opérationnelle, un nouveau règlement du personnel et un système de rémunération moderne doivent être créés. Ce travail doit être effectué dans la phase III du processus.

#### **4.7. Gestion immobilière, location, adoption**

En complément des observations faites sur les biens immobiliers au point 2.4, le groupe de projet espère qu'une politique uniforme sera mise en place. Le groupe de projet a dans l'œil en particulier le processus de location, les valeurs de référence de l'utilisation ainsi que la question des règles concernant les valeurs émotionnelles telles que « ma maison de paroisse - ma patrie ». Cela signifie qu'il faut des règles uniformes pour la gestion commerciale, technique, hygiénique et « hôtelière » des immeubles d'exploitation, ainsi que des collaborateurs qui correspondent à la politique de la culture de bienvenue. Le groupe de projet ne s'est pas penché explicitement sur les immeubles financiers, c'est-à-dire les locaux ou les maisons qui sont affectés à une autre utilisation ; plusieurs modèles sont envisageables, jusqu'à l'externalisation à une entreprise immobilière. A cet égard, il s'agit, dans la phase de transition, de planifier soigneusement les adieux pour les personnes concernées et de communiquer de manière ciblée sur la « libération » d'un bien immobilier ; il va de soi que la communication s'applique également aux biens immobiliers qui ne sont pas utilisés pendant une période transitoire et qui restent vides. L'immobilier et la communication doivent être considérés comme étroitement liés.

#### **4.8. Systèmes TIC et outils de coopération**

La « paroisse réformée de Thoune » travaille avec des systèmes TIC qui facilitent la collaboration. La planification des rendez-vous, la préparation des séances, le classement des documents, mais aussi le développement et le déroulement des projets, la communication, le marketing et l'évaluation ainsi que les processus de location, les biens immobiliers et la comptabilité doivent être gérés par un environnement TIC homogène. La sécurité des données (confidentialité, données des membres) est une priorité. Comme un système ICT est financièrement coûteux, il faut prévoir une procédure de soumission. C'est pourquoi le conseil, le développement d'un cahier des charges, l'évaluation et la mise en œuvre d'un tel système doivent être intégrés d'urgence

dans les phases III et IV. En outre, il faut prévoir les moyens financiers nécessaires en dehors du budget.

## **5. Modèles de collaboration – spécifique selon les domaines de travail :**

Lors de la discussion du groupe de projet, les anciens modèles avec trois arrondissements ecclésiastiques ou plus ainsi que les arrondissements d'aumônerie sont apparus à plusieurs reprises. Cette discussion a montré qu'un modèle avec des arrondissements ecclésiastiques « rigides » ne peut pas faire avancer les réformés à Thoun. On penserait trop vite en silos, respectivement en arrondissements ; la question de l'autonomie, de la semi-autonomie, de l'indépendance dans les questions opérationnelles serait rapidement discutée. Qu'est-ce qui est réalisé de manière « centralisée », qu'est-ce qui doit être délégué à des « centres de compétence » ? Cette question « unistructurale » ne semble pas pertinente pour une paroisse. Il faut plutôt se demander, pour chaque domaine d'activité, quelle structure lui est utile. En effet, lorsqu'un membre s'exprime sur la paroisse, il s'agit généralement de préoccupations concernant « sa » place dans la paroisse » et « ses personnes de référence ». « Est-ce que je connais encore ma pasteur ? » « Est-ce que je sais encore qui est responsable de moi quand... » De telles expressions sont liées à des expériences qui peuvent être attribuées - de manière organisationnelle - à un domaine de travail. Les Ces citations sont par exemple en rapport avec l'aumônerie. Pour d'autres domaines de travail comme la catéchèse ou la formation des adultes, d'autres systèmes de référence s'appliquent. C'est pourquoi, en ce qui concerne la collaboration et les systèmes de référence, la « paroisse réformée de Thoun » doit d'abord être pensée en termes de modèles.

### **5.1. Modèle « Diversité »**

### **Tout le monde le fait - avec des variantes »**

Ce modèle pourrait être appliqué aux services religieux. Ils ont lieu dans de nombreux lieux d'Église et à des moments différents, s'adressent à des groupes d'intérêts différents, durent plus ou moins longtemps, font appel à des musiques différentes et reflètent des profils de piété différents. En termes d'organisation, on peut donc imaginer qu'elle s'étende à la « paroisse réformée de Thoun ». L'expérience d'autres régions montre en effet que des « groupes d'intérêt », des « communautés » se forment pour les cultes et qui - par la suite - se retrouvent aussi pour des projets ou des entretiens personnels. Ceux qui sont implantés dans les quartiers le resteront. Celui qui s'oriente vers des « éléments de style » traversera la paroisse pour trouver ce qu'il cherchait.

### **5.2. Modèle « Mandat » - Délégation »**

### **Une partie le fait - pour tous »**

L'idée des « cafés sociaux » présentée ci-dessus dans le rapport s'inscrit dans le modèle de la délégation. Indépendamment du fait que cinq cafés de ce type seront exploités à Thoun à l'avenir ou que deux seulement le seront, ils remplissent une mission qui leur a été déléguée. Comme ce mandat est complexe sur le plan technique - conseil social, triage vers l'aumônerie, exploitation du café, gestion des bénévoles - les « cafés sociaux » sont organisés exclusivement de manière spécifique. Par le biais d'un mandat de prestations, ils offrent à une contribution ciblée dans le domaine de la diaconie sociale et sont pilotés par une commission spécialisée.

### **5.3. Modèle « syn-énergie »-concentration » Celui qui le fait, le fait en pensant à tous »**

L'exemple des centres de rencontre pour jeunes montre qu'il n'y a pas besoin d'une « solution filiale » et que le « 501 » ne doit pas être proposé à la douzaine. Le « 501 » offre ce que la paroisse a confié au centre de rencontre ; les jeunes y viennent, indépendamment de leur quartier et des

autres systèmes de référence ecclésiaux qu'ils utilisent. Il est tout à fait possible que les jeunes soient ici au centre de rencontre, là dans la chorale et dans un troisième lieu pour obtenir des conseils sur leur avenir professionnel. Le « 501 » fait son travail en pensant à tous.

#### **5.4. Modèle « central » - Identité »      Tout le monde le fait - sur une base unique »**

Ce modèle s'explique aisément par la présentation commune au public. Le graphisme, la marque verbale et la communication sont présentés de manière uniforme. Mais tout le monde peut participer. Il n'y a pas de centrale qui met en œuvre le travail de manière opérationnelle, mais tous ceux qui suivent des missions de communication agissent en conséquence. Il en va de même pour le processus RH, pour la lettre de bienvenue aux nouveaux arrivants et pour le processus en cas de décès.

Dans tous les modèles, l'accent est actuellement mis sur les domaines de travail, si possible du point de vue des membres. Cette focalisation exige que l'on commence par définir les bases, les conditions-cadres, les règles du jeu et les objectifs stratégiques. Ces étapes ne pourront probablement pas encore être toutes présentées pour la création de la « paroisse réformée de Thoune ». Mais ce sont des tâches qui permettront de donner un visage à la « paroisse réformée de Thoune » et de développer une culture commune.

En outre, pour les quatre modèles, il faut clarifier la nature des processus RH. Qui acquiert, qui recrute, qui dirige, qui soutient le développement, etc. ; ce travail est à prévoir dans la phase III

### **6. Innovation et planification des renoncements**

#### **6.1. Réduction de postes (pastorat) 2026ff**

Pour une planification à moyen terme des postes pastoraux, le groupe de projet ne disposait pas des bases juridiques contraignantes nécessaires. C'est pourquoi - même lors de la conférence pastorale du 28 juin 2024 - il n'a pas été possible de développer un modèle de collaboration tourné vers l'avenir. Le 8 novembre 2024, le dialogue pourra vraisemblablement se poursuivre au sein du corps pastoral. Une élaboration relève donc de la phase II (août 2024 à juin 2025), voire de la phase III (juillet 2025 à juin 2026). En extrapolant, on peut supposer aujourd'hui - indépendamment de la taille des cinq paroisses ou de l'une d'entre elles - que jusqu'à un quart des postes pastoraux seront supprimés à moyen terme.

#### **6.2. Sujets complémentaires sur l'innovation et la planification des renoncements**

Le groupe de projet a par ailleurs identifié les thèmes suivants, qui devront faire l'objet d'une discussion lors des prochaines phases :

- Pénurie de relève (tous les groupes professionnels)
- Création de points forts (différenciation des offres)
- Focalisation sur les prestations : Qu'est-ce qui est « important » et « urgent » pour les membres ?
- Nouveaux profils professionnels (dans le prolongement de la planification des renoncements)
- Groupes professionnels alternatifs : « Paroisse réformée de Thoune » comme champ d'activité
- Bénévolat : acquisition de « nouveaux » bénévoles, valorisation, soutien
- Coopération avec des organisations partenaires et des églises voisines



- Formation du profil de la « paroisse réformée de Thoune »
- « Fête de l'Eglise de Thoune » - une occasion de forger son identité
- ...

Par ailleurs, après 2027, il s'agira également de se réunir avec d'autres organisations partenaires à Thoune et dans les environs. Pour les églises libres, les organisations de la ville, les fédérations et les associations, la « paroisse réformée de Thoune » sera une nouvelle organisation. Cela peut susciter de l'incertitude, de l'étonnement ou de la curiosité. Une rencontre annuelle avec les autres acteurs du « marché de la création de sens » peut en outre renforcer la propre force. En rencontrant d'autres personnes, on se rend compte de ce que l'on est soi-même, notamment en tant que nouvelle « paroisse réformée de Thoune ». Les moyens de style doivent être développés à cet effet ; les expériences faites dans d'autres régions montrent qu'une collaboration joyeuse et légère est propice à la coopération.

### **6.3. Indications sur le processus sur la base d'une enquête qualitative sur le thème « Eglise »**

Par le biais d'un sondage auprès des habitants de Thoune, le groupe de projet souhaitait obtenir des indications sur la manière dont « l'Église » est perçue, sur le « rôle » qui lui est attribué et sur la relation que les personnes interrogées entretiennent avec « l'Église ». Cela permettra d'obtenir des informations sur la « perception de soi - perception des autres », sur les « missions » et les « rôles » futurs de l'Eglise ainsi que sur les éventuels « pierres d'achoppement » en rapport avec le projet « Une seule paroisse à Thoune ». L'enquête n'était pas considérée comme quantitative ; il ne s'agissait donc pas d'établir la structure quantitative d'une « enquête représentative », ni de connaître les opinions majoritaires ou une représentativité qui permettrait de déduire une évolution. Il s'agissait plutôt de savoir comment l'« Église est perçue dans l'environnement actuel, quelles perspectives en découlent pour une paroisse en 2034, et sur quelles perspectives les gens se basent et à quels besoins ils les associent.

La méthode des entretiens qualitatifs a été appliquée en s'appuyant sur la Grounded Theory, selon laquelle les déclarations des différents entretiens sont généralisées et rassemblées dans un langage compréhensible par tous. Un dénominateur commun a été dégagé des interviews à l'aide de concepts clés qui en découlent. Des indications sur l'organisation de la paroisse de Thoune peuvent en être déduites. On s'est donc intéressé à l'« essence », à tout ce qui caractérise la paroisse du point de vue de ses membres. Comme les expériences, les attentes et les projections des personnes interrogées peuvent se mélanger, l'enquête n'a qu'une valeur indicative ; il ne s'agit que d'indications et non de faits confirmés.

L'enquête menée auprès des 37 personnes montre quelles valeurs elles associent à « l'Église » et à « l'action de l'Église ». Les « faisceaux de termes » suivants ressortent : « Rencontres », « Lien émotionnel », « Le culte comme foyer », « Musique / chorale », « Plaisir et jouissance » montrent la valeur émotionnelle que l'« Église » présente pour les personnes interrogées. « L'Eglise » est bien plus perçue comme un lieu de communauté, de confiance, d'échange et de rencontre par rapport à une image de l'église comme lieu de « formation », de « réflexion » ou de « compétence théologique ». La participation à la société en tant que « leader d'opinion » est également beaucoup moins prise en compte.

Lorsqu'il est question de « dimension théologique », il s'agit du culte, en particulier celui de la Paroisse française. Sinon, il est question de la diversité des cultes et des « cultes pour groupes

d'intérêts », indépendamment du lieu où ils doivent avoir lieu. De toute façon, la question des lieux ne semble jouer un rôle que lorsqu'il s'agit de personnes clés ou de l'accessibilité par les transports privés ou publics. Sinon, les lieux jouent un rôle lorsque quelque chose de spécifique est proposé ; si cette offre se trouvait ailleurs, le lieu d'implantation pourrait être pensé différemment.

Il est frappant de constater que les engagements de l'Eglise ne sont plus reconnus en tant que tels ou dans la nature de ce qui est proposé. Ainsi, on ne sait pas toujours ce que l'« Église » propose ou sous quelle forme elle le fait. Parfois, elle est aussi perçue comme une concurrente d'autres acteurs sur le marché de la création de sens. Il semble qu'il n'y ait pas seulement l'absence d'un profil perceptible par le public, mais aussi un marketing attrayant pour les engagements de l'Eglise. Cette question se cache derrière les termes « marketing », « perception publique », « plausibilisation du travail de l'Église » et « profilage ». L'époque où l'« Église » apportait naturellement sa contribution à la société et où cela était au moins accepté par la population est révolue. Aujourd'hui, l'« Église » doit elle aussi rendre plausible son engagement auprès de la population. Ce qui n'apparaît pas aux yeux des gens se fait à « huis clos » et prend, dans l'esprit du public, l'aspect d'une « mission » et d'une piété qui n'est que partiellement compatible avec la vie sociale actuelle. Le « marketing » quotidien à 11 heures et en fin d'après-midi (sonnerie des cloches de l'église) ne parvient pas à toucher davantage le public comme « mémorial ecclésial », une structure dans le temps de la journée.

Une autre observation essentielle réside dans l'expérience récurrente des personnes clés. Indépendamment de la génération interrogée, un grand groupe considère qu'il est important et précieux d'être en contact avec les « bonnes personnes ». Certes, les différents groupes professionnels sont jugés différemment, mais il apparaît à quel point les « exposants » de l'Eglise sont énormément importants pour les gens. Cela vaut aussi bien pour le travail social que pour l'aumônerie, la catéchèse et l'accompagnement dans des situations de vie particulières. La qualité se caractérise alors par la confidentialité, qui permet d'aborder des sujets que l'on ne pourrait placer nulle part ailleurs. Il en résulte une conséquence personnelle pour de nombreuses personnes. Ce qui leur est arrivé de bien, elles souhaitent le rendre (plus tard). Les « interactions » et « l'aide aux autres » sont à comprendre dans ce contexte. C'est également dans ce contexte que l'on peut placer la demande de travail intergénérationnel. Il est évident que dans le cadre de « l'Église », le conflit de générations, souvent thématiqué ailleurs, n'est pas colporté. Au contraire, l'« Église » semble être considérée à cet égard comme une « salle de répétition » pour l'« intergénérationnalité ». Il convient d'y prêter attention. D'ailleurs, la « paroisse » ne joue qu'un rôle secondaire. L'« église » est le terme avec lequel les gens s'identifient le plus.

## **7. Remarques finales**

Le groupe de projet a maintenant créé, dans le cadre de onze ateliers, des bases pour la vie de l'Eglise dans la perspective de la « paroisse réformée de Thoun ». Tous ont participé à l'élaboration de ce rapport.

Il ne s'agissait pas de questions « tout à fait fondamentales ». La question de savoir sur quelle confession de foi on voulait placer la paroisse n'a jamais été posée. On ne s'est pas non plus demandé si les participants représenteraient dignement les principes chrétiens « entre Noël et Pâques ». C'était une bonne chose, car les membres du groupe se sont mis au travail avec le grand respect mutuel qui est nécessaire pour construire l'avenir avec soin. Les participants se sont régulièrement retrouvés sur un dénominateur commun ou se sont rappelés que le

processus n'était pas si stable et qu'il restait encore des questions essentielles à résoudre. Il s'agissait toujours d'un processus de recherche, ce qui est tout à l'honneur de ce groupe interprofessionnel et témoigne de son professionnalisme.

En ce sens, le travail du groupe de projet est déjà un symbole du fait que la « paroisse réformée de Thounne » est possible. Les étapes essentielles des ateliers ont été

- ... identifier les processus clés et mettre en évidence les potentiels de synchronisation
- ... développer une compréhension commune de la communauté
- ... réfléchir aux profils professionnels
- ... identifier les conditions cadres pour l'informatique et la communication
- ... permettre la participation des membres

Pour le groupe de projet Vie de l'Église

Martin Peier

État 20240816mpc