

Groupe de travail N° 6

Accompagnement du ministère des prêtres

Synthèse et analyse

[3 mars 2023]

Version 3.0

Feuille de route du groupe de travail

La crise des abus comme le rapport sur la santé des prêtres font ressortir que l'accompagnement des prêtres dans la longue durée de leur vie mérite d'être amélioré. Dans des presbyteriums de taille réduite, la relation entre l'évêque et les prêtres redouble d'importance. La compréhension accentuée par le concile Vatican II et le magistère des papes depuis lors que l'Église vit, dans l'Esprit Saint, de l'articulation du sacerdoce commun à tous les baptisés et du sacerdoce apostolique des évêques, des prêtres et des diacres, et du déploiement des charismes, bouscule la place traditionnelle des prêtres dans les diocèses organisés en paroisses et les mouvements. D'où trois questions confiées au groupe de travail :

- Quels moyens concrets peuvent aider à mieux vivre la relation entre l'évêque et les prêtres ? On cite souvent à ce propos l'entretien annuel, pratiqué dans les entreprises. Quels enseignements tirer de cette pratique ? Quelles conditions pour qu'un tel exercice ou un exercice analogue porte ses fruits ? Le lieu d'expression de la relation prêtres-évêque est le conseil presbytéral. Quel est l'état de ces conseils aujourd'hui ? Quelles suggestions pour en améliorer le fonctionnement ? Quelle articulation avec les autres conseils et la dimension synodale de l'Église à tous les niveaux ?
- La nomination des prêtres et des diacres est un moment délicat de la vie de chacun. Comment mieux entendre les attentes et les désirs d'un prêtre ou d'un diacre, comment mieux exprimer les besoins de la mission ? Comment aider les prêtres et les diacres à formuler leur diagnostic spirituel sur eux-mêmes et sur la mission qui leur est confiée, sur leurs besoins et leurs disponibilités ?
- Comment serait-il possible de consulter les fidèles auxquels ils ont été envoyés à propos des prêtres et des diacres en fortifiant un climat de bienveillance mutuelle ? Comment mieux préparer les fidèles au départ et à l'arrivée d'un prêtre ou d'un diacre en l'accueillant tel qu'il est et non dans la nostalgie des caractéristiques de celui qui est parti ?
- Comment proposer une formation continue plus conséquente tout au long du ministère du prêtre ?
- Comment veiller à l'équilibre de vie du prêtre : hygiène de vie, santé, loisirs... (cf. suite enquête santé prêtres).
- Le parcours ministériel : comment offrir une diversité dans le ministère au cours de la vie du prêtre ?
- Donner des pistes de mises en œuvre de vie fraternelle.
- Quel est l'accompagnement spirituel (réel) du prêtre ? Mais aussi quel est l'accompagnement de l'accompagnateur spirituel ?
- Formation à la collaboration, à la conduite de groupe, de projets, à l'art de déléguer...

Sommaire

1. Rappel de la feuille de route et synthèse des travaux.....	142
I. La feuille de route donnée par la CEF.....	142
II. Synthèse des orientations, axes de travail et propositions de décision.....	144
<i>Orientation 1 : Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère</i>	<i>144</i>
<i>Orientation 2 : Favoriser l'unification de la personne du prêtre.....</i>	<i>145</i>
<i>Orientation 3 : Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante.....</i>	<i>146</i>
2. Méthode, analyse et fruits de la réflexion.....	147
I. Contexte et mise en perspective	147
II. Cadre et méthodologie du travail	148
<i>Méthode.....</i>	<i>148</i>
<i>Ressources documentaires.....</i>	<i>150</i>
III. Constats issus des auditions	151
IV. Orientations majeures	153
<i>Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère</i>	<i>153</i>
<i>Favoriser l'unification de la personne du prêtre</i>	<i>153</i>
<i>Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante</i>	<i>154</i>
V. Préconisations	154
<i>Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère</i>	<i>155</i>
<i>Favoriser l'unification de la personne du prêtre</i>	<i>158</i>
<i>Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante</i>	<i>160</i>
VI. Une suggestion de mise en œuvre stratégique et opérationnelle	161
3. Bilan et limites.....	163
I. Des points forts	163
II. Des limites.....	164
<i>Des sujets absents</i>	<i>164</i>
<i>Une réflexion majeure à engager.....</i>	<i>164</i>
Remerciements	165

1. Rappel de la feuille de route et synthèse des travaux

Je ne sais pas comment vous réagirez à ma lettre, ni ce que vous ferez. Je ne sais pas ce que nous pouvons inventer... Mais il me semble qu'il y a un appel à la fraternité. Sachez que si je vous ai exprimé ma blessure, ce n'est que pour faire la vérité et me libérer avec la grâce de Dieu de ces chaînes qui l'enchaînent si bien. C'est aussi pour nourrir la réflexion de l'Église sur ces questions²³.

I. La feuille de route donnée par la CEF

Les objectifs de notre travail, en référence à la recommandation n°35 du rapport de la CIASE, ont été définis dans la feuille de route élaborée par la Présidence de la CEF et le Secrétariat général en ces termes : « La crise des abus comme le rapport sur la santé des prêtres font ressortir que l'accompagnement des prêtres dans la longue durée de leur vie mérite d'être amélioré. Dans des presbyteriums de taille réduite, la relation entre l'évêque et les prêtres redouble d'importance. La compréhension accentuée par le concile Vatican II et le magistère des papes depuis lors que l'Église vit, dans l'Esprit-Saint, de l'articulation du sacerdoce commun à tous les baptisés et du sacerdoce apostolique des évêques, des prêtres et des diacres, et du déploiement des charismes, bouscule la place traditionnelle des prêtres dans les diocèses organisés en paroisses et les mouvements. »

Rapport de la CIASE - Recommandation n° 35 :

La commission estime utile pour l'Église :

- de mettre en œuvre et de développer la démarche d'évaluation et de contrôle interne avec des commissions *ad hoc*, qui peuvent être légères dans leur fonctionnement ;
- de développer dans ce cadre une cartographie des risques ;
- de se doter de formations et d'organisations dédiées à cette fin ;
- de renforcer la dynamique de l'entretien annuel avec l'évêque, le vicaire général ou le (la) supérieur(e) majeur(e) au cœur de la démarche d'accompagnement de chacun des prêtres et des religieux et religieuses.

D'où plusieurs questions confiées au groupe de travail :

- Quels moyens concrets peuvent aider à mieux vivre la relation entre l'évêque et les prêtres ? On cite souvent à ce propos l'entretien annuel, pratiqué dans les entreprises. Quels enseignements tirer de cette pratique ? Quelles conditions pour qu'un tel exercice ou un exercice analogue porte ses fruits ? Le lieu d'expression de la relation prêtres-évêque est le conseil presbytéral. Quel est l'état de ces conseils aujourd'hui ? Quelles suggestions pour en améliorer le fonctionnement ? Quelle articulation avec les autres conseils et la dimension synodale de l'Église à tous les niveaux ?

²³ *De victimes à témoins*, témoignage 5, p. 20.

- La nomination des prêtres et des diacres est un moment délicat de la vie de chacun. Comment mieux entendre les attentes et les désirs d'un prêtre, comment mieux exprimer les besoins de la mission ? Comment aider les prêtres à formuler leur diagnostic spirituel sur eux-mêmes et sur la mission qui leur est confiée, sur leurs besoins et leurs disponibilités ?
- Comment serait-il possible de consulter les fidèles auxquels ils ont été envoyés à propos des prêtres en fortifiant un climat de bienveillance mutuelle ? Comment mieux préparer les fidèles au départ et à l'arrivée d'un prêtre en l'accueillant tel qu'il est et non dans la nostalgie des caractéristiques de celui qui est parti ?
- Comment proposer une formation continue plus conséquente tout au long du ministère du prêtre ?
- Comment veiller à l'équilibre de vie du prêtre : hygiène de vie, santé, loisirs... cf. suite enquête santé prêtres.
- Le parcours ministériel : comment offrir une diversité dans le ministère au cours de la vie du prêtre ?
- Donner des pistes de mises en œuvre de vie fraternelle.
- Quel est l'accompagnement spirituel (réel) du prêtre ? Mais aussi quel est l'accompagnement de l'accompagnateur spirituel ?
- Quelles formations à la collaboration, à la conduite de groupe, de projets, à l'art de déléguer ?

II. Synthèse des orientations, axes de travail et propositions de décision

Orientation 1 : Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère

	AXES DE TRAVAIL	Commentaires
1 - 1	Mieux définir, suivre et évaluer la mission des prêtres , en rédigeant une lettre de nomination précisant des enjeux, des points d'attention et des objectifs en début de mission. Elle servira de base aux différents entretiens nécessaires de suivi et de relecture. À l'issue de la mission, un entretien bilan est mené sur l'activité pastorale et la façon dont le prêtre l'a vécue.	Par entretien, nous entendons 3 niveaux distincts : relecture avec l'évêque, entretien annuel de suivi des objectifs avec des référents dédiés et relecture pastorale avec l'équipe de collaboration. La mise en œuvre sera à adapter en fonction de la taille des diocèses.
1 - 2	Accompagner les prêtres dans leur ministère en veillant à ce qu'ils puissent bénéficier d'une supervision individuelle et/ou collective et qu'ils participent à des groupes d'échanges de pratiques avec un tiers extérieur formé. Pendant les 5 premières années de ministère, un accompagnement sous la forme de tutorat, assuré par des prêtres et des laïcs formés spécifiquement sera mis en place.	
1 - 3	Développer les compétences relationnelles et au gouvernement , notamment en donnant aux prêtres les moyens d'une meilleure connaissance de soi, avec ses forces, ses limites et ses vulnérabilités, avec l'aide possible de professionnels de la relation. La participation à des parcours de formation à la relation et au gouvernement en fonction des responsabilités exercées, intégrant toutes les dimensions (théologique, liturgique et ecclésiologique, humaine et managériale, affective et sexuelle, spirituelle et psychologique) sera encouragée.	Par compétences relationnelles, nous entendons les capacités à trouver la juste attitude adaptée au contexte : écouter, communiquer, coopérer, déléguer, dialoguer, voire se confronter de façon ajustée et mature, et en particulier dans la relation éducative, en assumant les positions hiérarchiques, paritaires ou interpersonnelles ; par gouvernement, nous entendons le <i>munus regendi</i> , incluant pour certains, en fonction de leur mission, des compétences managériales
1 - 4	Prévenir et gérer les tensions et conflits en clarifiant les missions et les modes de fonctionnement des différents acteurs en collaboration et en formant à la gestion des conflits. Une cellule dédiée composée de personnes formées au travail de la médiation (médiateurs, coachs, autres, ...), sera mise en place.	La cellule peut être diocésaine ou provinciale, elle est sollicitée pour les conflits et tensions entre prêtre et évêque, entre prêtres, entre prêtre et laïc ou une communauté.
1 - 5	Pour soutenir l'accompagnement du ministère des prêtres, un responsable en ressources humaines (supervision, accompagnement individuel et collectif, développement de compétences, soutien du processus de suivi, soutien social...) sera nommé au niveau diocésain, interdiocésain ou provincial.	Comme cela existe pour l'économe diocésain, cette responsabilité de ressources humaines pourrait relever d'un office ecclésiastique, au service des laïcs et des prêtres.

Orientation 2 : Favoriser l'unification de la personne du prêtre

	AXES DE TRAVAIL	Commentaires
2 - 1	<p>Encourager l'équilibre de vie des prêtres en donnant à chacun les moyens d'honorer les dimensions humaine, spirituelle, intellectuelle et pastorale de son ministère : le suivi social et médical avec des équipes dédiées sera généralisé ; pour répondre au caractère indispensable de l'accompagnement spirituel, des accompagnateurs formés seront mis à disposition ; les différents entretiens de bilan sont l'occasion aussi de réfléchir et de proposer des formations répondant à leurs besoins, qu'elles soient proposées à tous (vie affective et sexuelle, addictions, numérique, repérage de l'épuisement) ou qu'elles soient plus spécifiques ; des propositions de relations d'aide, de ressourcement spirituel et intellectuel, seront adressées aux prêtres. Chaque prêtre sera invité à se choisir un ou des « veilleurs fraternels », laïc ou prêtre, dont la mission pourrait être de prendre soin, d'encourager et d'exercer la correction fraternelle.</p>	
2 - 2	<p>Favoriser la vie fraternelle des prêtres en veillant à deux dimensions : l'habitat et la fraternité. L'habitat partagé avec des confrères, des laïcs couples ou célibataires, des personnes en fragilité sera encouragé. Au-delà de la vie en presbyterium, les prêtres seront invités à intégrer des fraternités (de prêtres ou avec des laïcs) ou des équipes de mouvement.</p>	<p>Il importe d'éviter l'isolement des prêtres, autant que l'obligation d'une vie communautaire à laquelle les prêtres diocésains ne se sentent pas forcément appelés. L'habitat partagé offre des espaces privés et des espaces communs permettant la rencontre fraternelle selon les désirs de chacun.</p>
2 - 3	<p>Penser une trajectoire ministérielle des prêtres qui élargisse le ministère au-delà de la charge curiale. Elle sera adaptée aux talents, charismes et besoins de la mission. Elle permettra d'envisager des expériences hors diocèse d'incardination dans un esprit de mobilité réciproque. Des temps de césure de durées variables au cas par cas seront envisagés avec l'évêque. De plus, aux grands moments de la vie (changement de décennies, épreuves, maladies...) seront mis à disposition des moyens pour un bilan et une relecture.</p>	<p>Ces temps de relecture pourront être menés individuellement et collectivement.</p>
2 - 4	<p>Enrichir les éléments de discernement de nomination des prêtres en articulant mieux les trois critères de discernement : 1/ l'écoute des aspirations, charismes et compétences du prêtre ; 2/ la consultation des communautés pour prendre en compte leurs besoins et attentes ; 3/ les orientations diocésaines. Les conseils de nomination intégreront différents états de vie, avec des hommes et des femmes, pour apporter une diversité de regards. La durée des mandats pourra être discernée à l'aune de ces trois critères.</p>	

Orientation 3 : Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante

	AXES DE TRAVAIL	Commentaires
3 - 1	Poursuivre la conversion pastorale au travers d'une vision renouvelée du modèle paroissial d'occupation territoriale , pour prévenir l'épuisement des prêtres et renouveler le sens de leur ministère. Des réflexions et des partages d'expériences sur la transformation missionnaire seront encouragées. Une attention particulière sera portée à l'apport des mouvements, des communautés religieuses et des sanctuaires. Ces travaux seraient à effectuer au niveau des diocèses, des provinces et de la conférence épiscopale.	
3 - 2	Interroger le recours aux prêtres <i>fidei donum</i> en engageant une analyse et un débat sur les opportunités, le nombre, les limites et les modalités de leur appel (conventionnement, partenariat entre diocèses...). Dans le cas d'un accueil, un temps d'adaptation dans le diocèse avant la prise de responsabilité, une formation et l'accompagnement seront renforcés. En miroir, les communautés paroissiales seront formées à l'accueil et à la dimension	

2. Méthode, analyse et fruits de la réflexion

I. Contexte et mise en perspective

Le rapport de la CIASE a mis en lumière des agressions sexuelles mais aussi, comme l'a dit le pape François dans la *Lettre au peuple Dieu* d'août 2018, des abus de pouvoir et de conscience perpétrés par des prêtres. Cette prise de conscience a constitué pour l'Église de France un traumatisme et un déclencheur qui nous invite à envisager plus globalement l'accompagnement du ministère et de la vie des prêtres.

Le rapport de l'étude sur la santé des prêtres conforte aussi cette attention à porter à leur vie et à leur ministère.

Plus que jamais, l'enseignement du concile Vatican II, en particulier de *Presbyterorum Ordinis*, nous invite à considérer avec sollicitude et exigence le ministère et la vie des prêtres. Leur vie au quotidien est en effet façonnée par l'exercice de leur ministère en collaboration avec les laïcs. Cet exercice est aujourd'hui en pleine mutation, mais demeure plus que jamais structurant pour la vie de l'Église.

La raréfaction des prêtres, le nouveau rapport de l'Église aux territoires, les mutations de notre société post-moderne, le déploiement de nouveaux ministères ou la montée en puissance de missions pastorales confiées aux laïcs constituent autant de facteurs qui amènent à une transformation missionnaire de l'Église. Elle passe par la transformation missionnaire de chacun de nous et nous invite à situer différemment le ministère des prêtres.

À l'occasion du 50^e anniversaire de l'institution du synode des évêques, le pape François a rappelé que la synodalité permet de mieux comprendre le ministère ordonné²⁴. Le 18 septembre 2021, il rappelait également que « le thème de la synodalité, ce n'est pas le chapitre d'un traité d'ecclésiologie, encore moins une mode, un slogan ou un nouveau terme à utiliser ou à exploiter dans nos réunions. Non ! La synodalité exprime la nature de l'Église, sa forme, son style, sa mission »²⁵.

Dans ce contexte, l'accompagnement du ministère et de la vie des prêtres revêt de multiples dimensions et mobilise de multiples acteurs. Cela explique la diversité des thèmes abordés par notre groupe et la sollicitation d'acteurs différemment situés.

Partir des conditions actuelles et futures du ministère des prêtres dans la vie du monde et de l'Église semble fructueux pour la mission de l'Église et la vie des prêtres eux-mêmes.

Ce travail, nous le devons aussi aux personnes victimes.

²⁴ « La synodalité, comme dimension constitutive de l'Église, nous offre le cadre d'interprétation le plus adapté pour comprendre le ministère hiérarchique lui-même » in FRANÇOIS, *Discours lors de la commémoration du 50^e anniversaire de l'institution du synode des évêques*, 17 octobre 2015.

²⁵ FRANÇOIS, *Discours aux fidèles du diocèse de Rome*, 18 septembre 2021.

II. Cadre et méthodologie du travail

Méthode

Le travail du groupe et les préconisations qui sont exposées dans ce rapport se sont appuyés sur deux éléments fondamentaux : l'audition de personnes concernées par le sujet et la lecture de ressources documentaires mises à disposition.

Les entretiens

Il nous est apparu essentiel de donner la parole non seulement aux prêtres mais aussi à celles et ceux avec qui ils collaborent ou qui prennent soin d'eux : des évêques, des responsables de communautés sacerdotales, des diacres, des laïcs, des médecins, des psychologues, des coachs, des accompagnateurs spirituels, des théologiens et des prêtres eux-mêmes, diocésain et religieux. Des « experts » réputés pour leur réflexion prospective sur l'Église ont aussi été sollicités. Une attention a été portée à auditionner des femmes et des hommes, des personnes de diocèses urbains et non-urbains, de sensibilités ecclésiales différentes. Au total, c'est 59 personnes qui ont été auditionnées.

À partir d'un questionnaire élaboré par le groupe, deux types de réponses ont été collectées : sous la forme d'auditions conduites en visio par un binôme ou par écrit en réponse à tout ou partie du questionnaire.

Le questionnaire

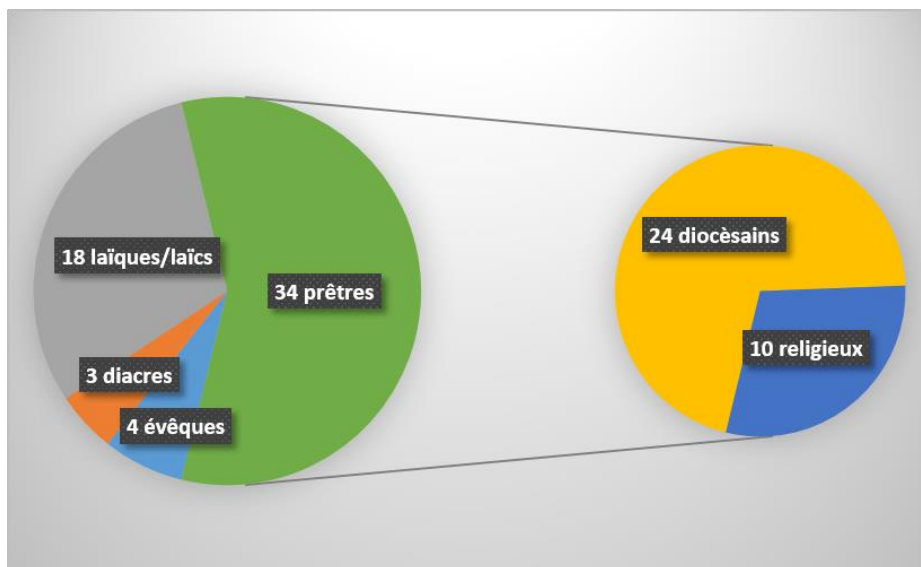
Identique pour toutes les personnes sollicitées, qu'elles soient ministres ordonnés ou laïcs, il se compose de 2 parties :

- Des questions générales portant sur l'évolution du ministère des prêtres, ses forces et ses richesses mais aussi les inquiétudes et craintes, les appels et les discernements pour l'avenir du ministère, les bonnes pratiques et les suggestions pour renforcer l'accompagnement des prêtres, la formation continue, leur vie au quotidien.
- Un ensemble de 10 questions thématiques pour lesquelles il était demandé d'indiquer ce qui fonctionne bien ou ce qui dysfonctionne, ce qui mériterait d'être amélioré, et les moyens à mettre en œuvre à cet effet.
 - **Nominations**
Enjeux : le processus de nomination des prêtres dans leurs ministères (acteurs de ce processus, moyens de discernement mis en œuvre, etc.).
 - **Presbyterium et vie fraternelle**
Enjeux : les relations des prêtres entre eux (au niveau diocésain et interdiocésain), et aussi les relations des prêtres avec les fidèles laïcs (qu'ils s'agissent de leurs collaborateurs ou des personnes au service de qui ils sont envoyés).
 - **Exercice du ministère dans la France du 21^e siècle**
Enjeux : les structures et la manière d'exercer le ministère dans les différents lieux pastoraux (paroisse – en milieu urbain ou rural –, aumôneries en milieu scolaire ou hospitalier, scoutisme, mouvements, etc.).

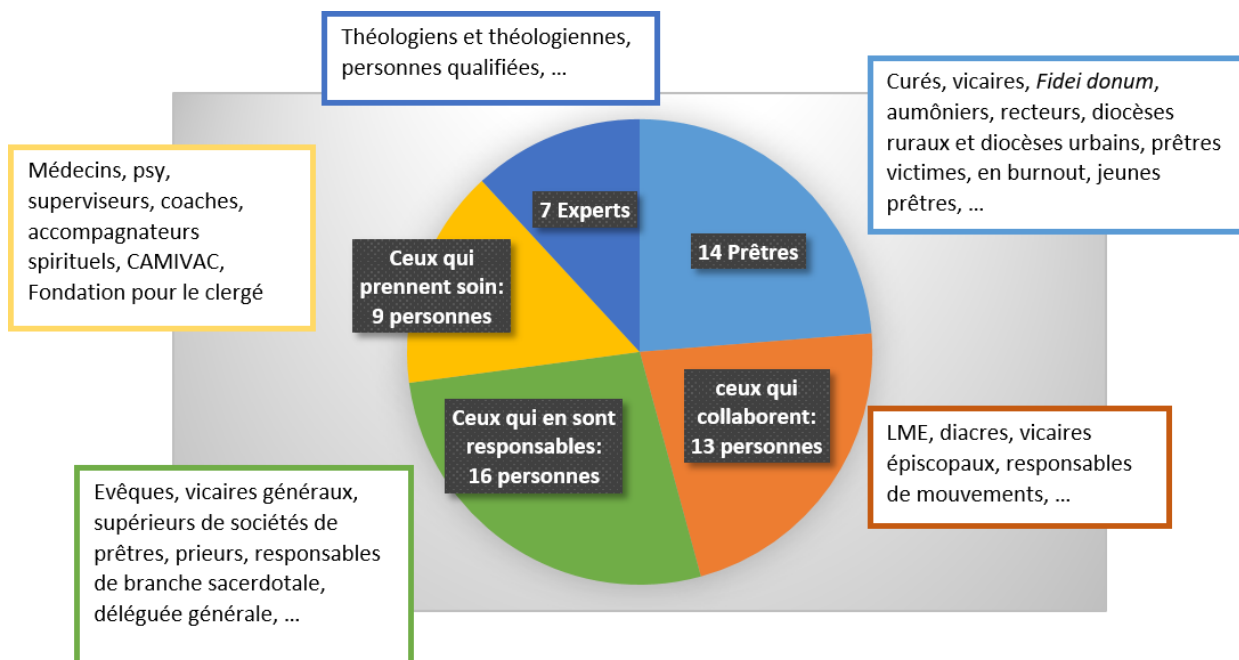
- **Supervision des pratiques pastorales**
Enjeux : l'expérience de la supervision dans le ministère, les espaces de relecture de l'exercice du ministère (avec les collaborateurs, les équipes, les confrères, les fidèles).
- **Formation permanente**
Enjeux : la formation permanente des prêtres (théologie, vie spirituelle, gouvernance, accompagnement spirituel, ministère de la confession, innovations pastorales).
- **Relations interpersonnelles et gestion des conflits**
Enjeux : la relation des prêtres entre eux ; les tensions ou conflits à gérer ou à prévenir (entre évêque et prêtres ; entre confrères ; entre les prêtres et leurs collaborateurs, notamment laïcs ; entre les prêtres et les fidèles).
- **Relecture du ministère en lien avec la gouvernance**
Enjeux : le processus de relecture régulier du ministère des prêtres avec leurs supérieurs hiérarchiques (vicaire général, évêque) ; la manière concrète de vivre l'obéissance promise lors de l'ordination.
- **Parcours de croissance dans la vie des prêtres**
Enjeux : les modalités d'accompagnement des prêtres et de leur ministère selon les circonstances personnelles (étape de la vie, âge, ancienneté dans un ministère donné) ; les possibilités d'accompagnement spirituel reçu par les prêtres ; l'accès à un accompagnement thérapeutique ; la manière dont un prêtre en difficulté (échec, solitude, déprime, souffrance physique, morale, affective ou spirituelle, etc.) peut chercher et trouver de l'aide
- **Équilibre de vie**
Enjeux : l'accompagnement de la vie des prêtres dans différents domaines du quotidien (juridique, administratif, médical, sanitaire, etc.) ; la lutte contre l'isolement.
- **Structures et gouvernance**
Enjeux : la valorisation des ressources humaines dans les paroisses, diocèses et provinces ecclésiastiques ; le fonctionnement des conseils dans les structures pastorales ; la circulation d'une parole vraie et bienveillante dans le peuple de Dieu ; l'exercice de la synodalité.

Les profils des personnes sollicitées

Par états de vie



Par mission



Ressources documentaires

- Concile Vatican II, *Lumen Gentium*, constitution dogmatique sur l'Église, 21 novembre 1964.
- Concile Vatican II, *Presbyterorum Ordinis*, décret sur le ministère et la vie des prêtres, 7 décembre 1965.
- FRANÇOIS, *Evangelii Gaudium*,

- Gilles ROUTHIER, « L'écho de l'enseignement de Vatican II sur le presbytérat dans la situation actuelle » (1^{ère} partie), *Revue théologique de Louvain*, 41^e année, fasc. 1, 2010, pp. 86-112.
- Gilles ROUTHIER, « L'écho de l'enseignement de Vatican II sur le presbytérat dans la situation actuelle » (suite), *Revue théologique de Louvain*, 41^e année, fasc. 2, 2010, pp. 161-179.
- Icône Médiation Santé : Étude sur la santé des prêtres diocésains en activité, septembre 2020.
- Note aux évêques de France, Suites de l'enquête « Santé Prêtres », 5 avril 2022.
- Diocèse de Versailles, Mission d'audit et de conseil, Évolution du dispositif pastoral, rapport final, 16 avril 2019.
- Collecte des synthèses synodales, juin 2022.
- Document d'accompagnement de la collecte des synthèses synodales, 15 juin 2022.
- Guillaume COURCY, Enquête sur les pratiques d'accompagnement des prêtres dans 18 diocèses, rapport de stage, 2022.
- Jean-Louis BLAISE, « L'entretien d'évaluation pour les prêtres, actualité, bien fondé, modalités, application. » in *Prêtres diocésains*, n° 1395, 2002, p. 191-199.

III. Constats issus des auditions

Le thème de notre travail et les questions posées suggèrent bien évidemment que la situation actuelle n'est pas satisfaisante, soit parce qu'on pointe des dysfonctionnements, soit parce qu'il faut améliorer les processus pour faciliter l'exercice du ministère et l'épanouissement des prêtres dans ce ministère. Le risque alors est de brosser un tableau sombre. Nous avons auditionné des prêtres qui allaient bien, d'autres moins bien, beaucoup lucides sur les dysfonctionnements ou les améliorations à mettre en œuvre, tous dans l'espérance que les choses puissent bouger.

Formulée par la quasi-totalité des auditionnés, la nécessité quasi vitale, de collaborer avec des laïcs, de travailler avec eux, d'entretenir des relations d'accompagnement, des relations fraternelles et amicales a été relevée. Certains pointent cependant le refus de prêtres de travailler avec des laïcs.

La persistance du cléricisme, de la position de surplomb de ministres ordonnés, de la sacralisation du prêtre, du repli sur le seul service des cathos, d'une peur du monde, sont notés comme des dysfonctionnements graves, y compris par des prêtres eux-mêmes.

Une grande fragilité, voire une fracture des presbyteriums a été souvent évoquée : ruptures générationnelles, regroupement par affinités liturgiques, difficulté d'intégration des prêtres *fidei donum*, décalage dans la généralisation du numérique. A cette fragilité s'ajoute une sorte d'incapacité à la parole entre prêtres, « pas de paroles libres entre nous » ou « culture du non-dit » dira l'un ou l'autre, manque de confiance et de partage, culture du silence et du secret, voire phénomène de cour autour de l'évêque seront pointés par certains.

Il est évoqué aussi un déplacement des attributions du conseil presbytéral vers le conseil épiscopal, conseil presbytéral qui semble plus être un lieu formel qu'un espace d'écoute ou de décisions communes.

Des auditions, il ressort que les relations entre prêtres et évêques ne sont pas toujours au beau fixe. Pour un prêtre, se situer devant un évêque qui est tout à la fois un père, un frère, un ami et un chef apparaît bien complexe. Quelle est la vision pastorale partagée, quelle confiance des deux côtés ? que se passe-t-il en cas de conflit ? Autant de questions qui traversent les réflexions.

La surcharge de travail, au risque de l'épuisement, est relevée de manière constante. A vouloir tout faire, à être sans cesse sur le pont, à faire le grand écart entre toutes les sollicitations, les clochers, les prêtres s'épuisent. « Nous n'avons plus de temps gratuit pour rencontrer les gens » rapporte l'un d'eux. « Faut-il attendre que tout s'écroule pour agir ? » questionnent certains.

La solitude et l'isolement géographique aggravent ce mal être dans un contexte de perte de reconnaissance sociale. Si certains souhaitent une vie communautaire entre prêtres, beaucoup remarquent qu'ils ne sont pas des religieux et n'ont pas d'appétence à cela. Comment alors prendre soin de ceux qui sont isolés ou qui s'isolent ? Comment vivre une vie fraternelle plus équilibrée, qui fasse droit aussi à des temps de ressourcement spirituels, mais aussi à des temps de détente et de repos ?

Repli identitaire, difficulté de collaboration avec les femmes, immaturité affective, addictions aux réseaux sociaux, aux écrans, à l'alcool ou à la pornographie, sont évoqués sans qu'il soit proposé un accompagnement psychologique adapté, ces questions restant souvent tabous. Une plus grande fragilité psychologique et affective est relevée chez les plus jeunes prêtres. Peu d'éléments sur la santé somatique ont été recueillis, mais ces questions ont été largement abordées dans le rapport de la CAVIMAC.

La sexualité est un domaine qui aura été peu évoqué dans les auditions. Quelques-uns ont relevé les souffrances et les difficultés des prêtres homosexuels en désaccord avec le discours officiel sur l'homosexualité.

La question de l'accompagnement spirituel et de ses modalités est peu venue dans les auditions. Une lecture des travaux du groupe dédié à ce sujet sera profitable.

Les processus de nomination des prêtres qui ne prennent pas en compte leurs attentes, leurs compétences, et qui restent pour beaucoup opaques, sont vécus avec difficulté. Une focalisation sur le ministère curial – avec une forme d'épiscopalisation de cette charge (et parfois une incapacité à l'assurer en raison de la taille des paroisses) – est relevée. La tendance est de se recentrer sur des ministères « utiles » au détriment par conséquent d'autres ministères délaissés. La durée de la nomination est aussi questionnée.

Des déficits (absence ou inintérêt) autour de la formation permanente, de l'accompagnement spirituel, de la relecture individuelle et communautaire, apparaissent dans toutes les auditions.

À noter, la grande attention portée aux prêtres âgés, par la mise en place d'équipes dédiées, d'assistantes sociales, de médecins, est appréciée.

Cependant nous l'avons dit en préambule, de nombreux prêtres vont bien, heureusement. Nous nous sommes appuyés sur les bonnes pratiques que les personnes auditionnées ont souvent évoquées au cours des entretiens pour rédiger nos préconisations.

IV. Orientations majeures

De cet état des lieux, découlent trois orientations majeures qui s'articulent les unes avec les autres.

Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère

- Le constat issu des auditions : le prêtre est un homme de la relation. Or, socialement, nous vivons une transformation du paradigme des relations ;
- L'enjeu : renouveler la façon d'être dans les relations, et de considérer qu'elle est de l'ordre d'un apprentissage continu.

Au cours des auditions, des prêtres jeunes et plus anciens, des consacrés, des laïcs engagés et des évêques ont exprimé d'une part le constat de l'épuisement de nombreux prêtres, la désillusion ou le départ d'autres, même si nous avons rencontrés des prêtres qui allaient bien.

Cet enjeu pastoral et humain nous invite à repenser la façon d'accompagner chaque prêtre dans son ministère pour qu'il puisse déployer la grâce de son ordination tout au long de sa vie. Telle était d'ailleurs notre feuille de route pour ce travail.

Le prêtre est un homme de relations, relation avec celles et ceux qui lui sont confiés dans son ministère, relation avec son évêque, relation avec ses confrères. Qu'elle soit hiérarchique avec son évêque et son vicaire général, confraternelles avec les prêtres et les diacres, pastorale avec les laïcs, fraternelles avec tous, les relations du prêtre avec son environnement nécessitent d'investir du temps pour développer des compétences d'accompagnement et de gouvernement. Sans faire du prêtre un manager, il s'agit de créer des espaces de formation et de relecture, de repenser les processus de nomination et de suivi des trajectoires ministérielles.

Ce champ a déjà été exploré par certains évêques et prêtres, des processus d'accompagnement et de gouvernement ont déjà été mis en place dans certains diocèses et communautés, il importe aujourd'hui de favoriser la mutualisation des expériences, d'encourager et d'amplifier largement cette dynamique d'apprentissage des relations et du gouvernement pastoral et communautaire.

Favoriser l'unification de la personne du prêtre

- Le constat issu des auditions : un éparpillement tant en termes de faire que d'être, d'activités que d'identité dans l'exercice du ministère de prêtre ;
- L'enjeu : considérer l'équilibre de vie dans une perspective de temps long et davantage unifier les différents registres physique, psychologique, spirituel et pastoral.

« Dans le monde d'aujourd'hui, on doit faire face à tant de tâches, on est pressé par tant de problèmes divers – et réclamant souvent une réponse rapide – qu'on risque plus d'une fois d'aboutir à la dispersion. Les prêtres, eux, sont engagés dans les multiples obligations de leur fonction, ils sont tiraillés, et ils peuvent se demander, non sans angoisse, comment faire l'unité entre leur vie intérieure et l'action extérieure »²⁶.

L'enquête récente sur la santé des prêtres et la synthèse des auditions menées dans le cadre de notre travail corroborent ces affirmations. Les conditions actuelles de l'exercice du ministère des prêtres conduisent bien souvent à l'éparpillement et l'usure.

Devant ce constat, renforcer les conditions d'unification de la vie des prêtres est essentiel. Repenser à nouveaux frais l'articulation, l'équilibre et l'unification entre les dimensions humaines, spirituelles, pastorales et intellectuelles des prêtres permettra de retrouver un horizon de sens qui parfois fait défaut. Bien des diocèses sont attentifs à cet aspect et ont déjà mis en place un accompagnement plus personnalisé des prêtres. Nos préconisations viennent renforcer et amplifier cette dynamique.

Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante

- Le constat issu des auditions : l'exercice du ministère est déterminé par la vision pastorale globale de long terme ;
- L'enjeu : créer les conditions favorables à la fécondité du ministère et donner sens et motivation pour se projeter dans l'avenir.

Si l'existence même de la paroisse n'est bien sûr pas remise en cause, sa territorialité et son modèle aujourd'hui ont été questionnés dans de nombreuses auditions. Un sentiment d'épuisement chez les prêtres, voire de perte du sens du ministère, s'est fait jour en particulier dans les territoires regroupant de nombreux clochers. Comment garder du temps pour rencontrer gratuitement les personnes, quand on est beaucoup sur les routes, comment annoncer l'évangile à tous, à ceux qui sont loin, ou qu'on ne voit plus, au regard de la diminution du nombre de ministres ordonnés ?

Bien sûr cette préoccupation n'est pas absente de la réflexion des pasteurs et ce depuis longtemps. Nos préconisations, invitent à renforcer cette dynamique et à expérimenter, avec l'aide de tous, de nouveaux modèles pastoraux à l'image peut-être, mais sans être exclusive, d'une Église « liquide »²⁷. Oser l'expérimentation, inventer, créer, sont des appels pressants qui émanent tant des prêtres que des laïcs.

V. Préconisations

Sont soumises au vote des évêques 11 préconisations, certaines étant accompagnées d'un commentaire. Pour chacune d'elle, nous proposons ici quelques points d'attention (non soumis au vote) pour la mise en œuvre, liste non exhaustive bien sûr, mais qui permettent de préciser et de développer un ou des éléments fondamentaux.

²⁶ *Presbyterorum ordinis*, n°14.

²⁷ ARNAUD JOIN-LAMBERT, « Vers une Église "liquide" », *Études*, 2015/2 (février), p. 67-78.

Développer les compétences et les processus au service de l'exercice du ministère

Mission des prêtres

Mieux définir, suivre et évaluer la **mission des prêtres**, en rédigeant une lettre de nomination précisant des enjeux, des points d'attention et des objectifs en début de mission. Elle servira de base aux différents entretiens nécessaires de suivi et de relecture. À l'issue de la mission, un entretien bilan est mené sur l'activité pastorale et la façon dont le prêtre l'a vécue.

(Commentaire : par entretien, nous entendons 3 niveaux distincts : relecture avec l'évêque, entretien annuel de suivi des objectifs avec des référents dédiés et relecture pastorale avec l'équipe de collaboration. La mise en œuvre sera à adapter en fonction de la taille des diocèses).

Quelques points d'attention :

- Être capable de valoriser ce qui a été fait, et les efforts fournis, tout en ayant le courage de proposer des ajustements voir des changements.
- Les objectifs, mentionnés dans la lettre de nomination ne sont pas des résultats à atteindre, mais des actions pastorales à mettre en œuvre. Ils correspondent au profil du prêtre et de la communauté à laquelle il a été envoyée. Ils seront posés dans un dialogue entre l'évêque ou son représentant et le prêtre.
- Attention à ne pas tomber dans une attitude trop directive et dépréciative.

Clarification de certains termes :

- Entretien
L'entretien annuel conduit par la personne désignée par l'évêque (VG, doyen, laïc formé, ...), à partir de la lettre de nomination, permet au prêtre de faire le point sur la mission qui lui a été confiée, ses succès, ses échecs, et de définir les aides, conseils, attentes, besoins de formation qui peuvent l'aider dans son ministère. Il permet au prêtre de porter un regard plus objectif sur son engagement et au responsable de repérer d'éventuels signaux faibles. L'entretien annuel donne lieu à un compte-rendu écrit.
- La relecture avec l'évêque
Elle relève d'une autre dynamique., celle de la relation fraternelle. Moins fréquente, en particulier dans les diocèses où le presbyterium est important, elle contribue à une meilleure connaissance réciproque, elle invite à discerner le sens du ministère presbytéral dans la communion avec son évêque.

Accompagnement

Accompagner les prêtres dans leur ministère en veillant à ce qu'ils puissent bénéficier d'une supervision individuelle et/ou collective et qu'ils participent à des groupes d'échanges de pratiques avec un tiers extérieur formé. Pendant les 5 premières années de ministère, un accompagnement sous la forme de tutorat, assuré par des prêtres et des laïcs formés spécifiquement sera mis en place.

Quelques points d'attention :

- Les groupes de supervision ou d'échanges de pratiques peuvent se constituer par type de mission (curés, pastorale de la santé, pastorale des jeunes...) ou en inter mission.
- La présence d'un tiers extérieur formé est indispensable pour un travail fécond.

- Formation des tuteurs des jeunes prêtres : la penser à l'échelon de la province, prévoir des temps de supervision et de relecture pour les tuteurs.
- Veiller au lien entre les tuteurs et évêques (ou responsables du jeune prêtre).

Clarification de certains termes :

- Tutorat :
 - Finalité : le tutorat est un accompagnement rapproché, en lien direct avec le responsable hiérarchique, pour soutenir les phases d'apprentissage et pour donner un avis à l'autorité sur la façon dont l'apprentissage a été vécu et intégré.
 - Modalités : des rencontres régulières, à distance ou sur site pour répondre aux questions et faire un point sur tous les sujets en cours.
 - Le tuteur peut être un prêtre, évêque ou laïc expérimenté, en lien étroit avec le responsable de la formation nommé en raison de son rôle dans l'organisation.
 - Cible : Le tutorat peut s'adresser aux personnes en phase d'apprentissage, qu'ils soient séminaristes, religieux, nouveaux prêtres ou nouveaux évêques.
- Supervision :
 - Finalité : tous les professionnels de la relation d'aide (psychologues, coachs, superviseurs...) sont supervisés, pour éviter de rester seuls, prendre de la hauteur, se former continuellement et envisager des façons alternatives de gérer les situations auxquelles ils ont été confrontés dans le cadre de leur accompagnement.
 - Modalités : La supervision doit être permanente tout le temps que dure l'exercice de la responsabilité d'accompagnement. Elle peut être individuelle ou collective. Les échanges sont gardés confidentiels.
 - Le superviseur doit être formé et certifié et appartenir si possible à un réseau de superviseurs professionnels. Il ne doit pas avoir, avec les supervisés, de liens hiérarchiques ou de dépendance liée à une collaboration passée ou présente.
 - Cible : La supervision s'adresse aux professionnels de la relation d'aide (coachs, médiateurs, superviseurs, psychologues...). Elle est obligatoire, conformément à leur engagement déontologique. Les prêtres, engagés dans des relations d'accompagnement, gagneraient à être supervisés.
- Coaching :
 - Finalité : Le coaching est une démarche qui aide à prendre du recul sur des situations récentes par une meilleure connaissance de soi, de ses talents et charismes et par la mise en lumière des jeux psychologiques, des « angles morts » et des enjeux de son écosystème. Il aide aussi à progresser sur des sujets particuliers pouvant être utile au ministère.
 - Le coaching ne remplace pas l'accompagnement spirituel, ni la responsabilité hiérarchique
 - Modalités : Le coaching est conduit sur une durée déterminée de quelques mois à raison d'une séance toutes les 3 à 4 semaines. Il est précédé et conclu par deux réunions impliquant le responsable (évêque, VG...) avec le coach et le coaché pour définir les objectifs puis faire le bilan. Le coaching est réalisé pour une personne individuellement ou une équipe.
 - Le coach doit être formé et certifié d'une école de coaching ; il doit être supervisé et sensibilisé au contexte ecclésial, et appartenir si possible à une association de coachs professionnels. Il s'engage à garder confidentiel les échanges, conformément à son

engagement déontologique. Il ne doit pas avoir avec ses coachés, de lien hiérarchique ou de dépendance liée à une collaboration passée ou présente.

- Cible : Le coaching s'adresse à toute personne, et en particulier à celles ayant des responsabilités, face à l'inconnu d'une prise de fonction, devant mener des réorganisations ou engagés dans des situations relationnelles complexes.

Développement des compétences

Développer les compétences relationnelles et au gouvernement, notamment en donnant aux prêtres les moyens d'une meilleure connaissance de soi, avec ses forces, ses limites et ses vulnérabilités, avec l'aide possible de professionnels de la relation. La participation à des parcours de formation à la relation et au gouvernement en fonction des responsabilités exercées, intégrant toutes les dimensions (théologique, liturgique et ecclésiologique, humaine et managériale, affective et sexuelle, spirituelle et psychologique) sera encouragée.

(Commentaire : par compétences relationnelles, nous entendons les capacités à trouver la juste attitude adaptée au contexte : écouter, communiquer, coopérer, déléguer, dialoguer, voire se confronter de façon ajustée et mature, et en particulier dans la relation éducative, en assumant les positions hiérarchiques, paritaires ou interpersonnelles ; par gouvernement, nous entendons le munus regendi, incluant pour certains, en fonction de leur mission, des compétences managériales).

Quelques points d'attention :

- Attention à ne pas tout spiritualiser, ni psychologiser. Honorer toutes les dimensions.
- Alors que les discours sur l'humilité et la fragilité sont nombreux, la reconnaissance de sa propre limite et vulnérabilité reste encore difficile alors qu'elle est la condition d'une croissance personnelle et de la capacité à collaborer avec ses confrères, les diacres et les laïcs.

Gestion des conflits

Prévenir et gérer les **tensions et conflits** en clarifiant les missions et les modes de fonctionnement des différents acteurs en collaboration et en formant à la gestion des conflits. Une cellule dédiée composée de personnes formées au travail de la médiation (médiateurs, coachs, autres, ...), sera mise en place.

(Commentaire : La cellule peut être diocésaine ou provinciale, elle est sollicitée pour les conflits et tensions entre prêtre et évêque, entre prêtres, entre prêtre et laïc ou une communauté).

Quelques points d'attention :

- La cellule ne se substitue pas aux instances de régulations prévues par le Code de droit canonique.
- Croire que le conflit dans l'Église est mauvais et rechercher le consensus coûte que coûte engendrent souvent de la violence et des conflits... Il importe d'être capable de vivre la confrontation des représentations et l'acceptation des ressentis différents, pour résoudre ces conflits et construire des relations positives.

Clarification de certains termes :

- **Médiation :**
 - **Finalité :** la médiation est une démarche de gestion d'une situation de tension ou de conflit entre au moins deux personnes. L'objectif n'est pas d'arbitrer ou de prendre parti pour l'un ou pour l'autre, mais de créer un contexte pour exposer la situation, faciliter une écoute réciproque, accepter de se confronter pour permettre une compréhension des points de vue, même si in fine, le travail n'aboutit pas sur un consensus ou un accord. Elle permet de sortir d'une situation de malentendu ou de blocage d'une situation. Lors d'un procès canonique, la médiation permet souvent une meilleure acceptation des sanctions et peut contribuer au processus de guérison des victimes.
 - **Modalités :** le format doit être adapté à la situation, entre 2 à 4 séances.
 - **Le médiateur** doit être formé et certifié d'une école de coaching ou de médiation, et doit être lui-même supervisé et sensibilisé au contexte ecclésial. Il ne doit pas avoir, avec les personnes impliquées, de liens hiérarchiques ou de dépendance liée à une collaboration passée ou présente.
 - **Cible :** La médiation s'adresse à toutes personnes, vivant une tension ou un conflit qu'elles aient ou non, des relations hiérarchiques entre elles.

Création d'un pôle de compétences

Pour soutenir l'accompagnement du ministère des prêtres, **un responsable en ressources humaines** (supervision, accompagnement individuel et collectif, développement de compétences, soutien du processus de suivi, soutien social...) sera nommé au niveau diocésain, interdiocésain ou provincial.

(Commentaire : comme cela existe pour l'économiste diocésain, cette responsabilité de ressources humaines pourrait relever d'un office ecclésiastique, au service des laïcs et des prêtres.)

Quelques points d'attention :

- La personne nommée disposera de compétences en ressources humaines. Sans forcément mettre en œuvre lui-même les actions, il/elle aura pour mission de déployer et de piloter les propositions d'accompagnement citées dans les préconisations précédentes : les entretiens annuels, la planification des relectures, les propositions de supervision, de formation, ... Il aura le souci de mobiliser des compétences internes et externes au service de sa mission ;
- Il/elle constituera un réseau de personnes formées et s'appuiera sur des propositions existantes
- Il/elle travaille en étroite collaboration avec l'évêque et le vicaire général.

Favoriser l'unification de la personne du prêtre

Équilibre de vie

Encourager l'équilibre de vie des prêtres en donnant à chacun les moyens d'honorer les dimensions humaine, spirituelle, intellectuelle et pastorale de son ministère : le suivi social et médical avec des équipes dédiées sera généralisé ; pour répondre au caractère indispensable de l'accompagnement spirituel, des accompagnateurs formés seront mis à disposition ; les différents entretiens de bilan sont

l'occasion aussi de réfléchir et de proposer des formations répondant à leurs besoins, qu'elles soient proposées à tous (vie affective et sexuelle, addictions, numérique, repérage de l'épuisement) ou qu'elles soient plus spécifiques ; des propositions de relations d'aide, de ressourcement spirituel et intellectuel, seront adressées aux prêtres. Chaque prêtre sera invité à se choisir un ou des « veilleurs fraternels », laïc ou prêtre, dont la mission pourrait être de prendre soin, d'encourager et d'exercer la correction fraternelle.

Quelques points d'attention :

- Chaque dimension du ministère doit faire l'objet d'une formation continue. Cependant les entretiens individuels annuels peuvent faire ressortir des besoins de formations spécifiques qu'il faut prendre en compte.
- Pour assurer le suivi social et médical, il faut veiller à constituer des équipes pluridisciplinaires. Ce suivi ne concerne pas seulement les prêtres aînés.
- Une formation au repérage des signaux faibles d'épuisement, d'addictions ou de conduites déviantes, doit être adressée en premier lieu aux responsables de l'accompagnement des prêtres.
- Porter attention à la qualité de la formation et de la supervision des accompagnateurs spirituels des prêtres appelés dans les différents états de vie.
- L'équilibre de vie passe aussi par la gestion des temps de repos, de vacances et de détente. Il pourrait être fructueux de proposer régulièrement des formations à la gestion du temps (hiérarchisation des priorités, organisation de son travail, gestion de l'agenda, rythme de vie...).

Vie fraternelle

Favoriser la vie fraternelle des prêtres en veillant à deux dimensions : l'habitat et la fraternité. L'habitat partagé avec des confrères, des laïcs couples ou célibataires, des personnes en fragilité sera encouragé. Au-delà de la vie en presbyterium, les prêtres seront invités à intégrer des fraternités (de prêtres ou avec des laïcs) ou des équipes de mouvement.

(Commentaire : il importe d'éviter l'isolement des prêtres, autant que l'obligation d'une vie communautaire à laquelle les prêtres diocésains ne se sentent pas forcément appelés. L'habitat partagé offre des espaces privés et des espaces communs permettant la rencontre fraternelle selon les désirs de chacun).

Quelques idées points d'attention :

- Il convient de porter une attention particulière à la distinction entre le lieu de travail et le lieu de résidence
- La mise en place d'habitat partagé nécessite une étude préalable de faisabilité prenant en compte la réalité de l'immobilier et des besoins pastoraux.
- Encourager la constitution de fraternités à partir de propositions déjà existantes (GEM, Jesus caritas, Prado...), répertoriées et présentées par exemple lors d'une rencontre du presbyterium. D'autres peuvent être constituées par des prêtres entre eux ou avec des laïcs.

Trajectoire ministérielle

Penser une **trajectoire ministérielle** des prêtres qui élargisse le ministère au-delà de la charge curiale. Elle sera adaptée aux talents, charismes et besoins de la mission. Elle permettra d'envisager des expériences hors diocèse d'incardination dans un esprit de mobilité réciproque. Des temps de césure de durées variables au cas par cas seront envisagés avec l'évêque. De plus, aux grands moments de la vie (changement de décennies, épreuves, maladies...) seront mis à disposition des moyens pour un bilan et une relecture.

(Commentaire : ces temps de relecture pourront être menés individuellement et collectivement).

Quelques points d'attention :

- Bien distinguer les objectifs de l'entretien annuel individuel et ceux du bilan aux grandes étapes de la vie.
- Mettre en place des partenariats avec d'autres diocèses pour réaliser des mobilités réciproques.
- Réfléchir à l'organisation du diocèse pour permettre des temps de césure. Ne pas exclure la possibilité de jachère.

Nominations

Enrichir les éléments de discernement de nomination des prêtres en articulant mieux les trois critères de discernement : 1/ l'écoute des aspirations, charismes et compétences du prêtre ; 2/ la consultation des communautés pour prendre en compte leurs besoins et attentes ; 3/ les orientations diocésaines. Les conseils de nomination intégreront différents états de vie, avec des hommes et des femmes, pour apporter une diversité de regards. La durée des mandats pourra être discernée à l'aune de ces trois critères.

Quelques points d'attention :

- Le processus de consultation des besoins et des attentes des communautés et de l'écoute des aspirations des prêtres est un processus qui prend du temps et qui nécessite une anticipation.
- Aider les communautés à prendre conscience qu'elles définissent des objectifs et ne sélectionnent pas un candidat.

Se projeter dans une vision pastorale renouvelée et inspirante

Conversion pastorale

Poursuivre la conversion pastorale au travers d'une **vision renouvelée du modèle paroissial d'occupation territoriale**, pour prévenir l'épuisement des prêtres et renouveler le sens de leur ministère. Des réflexions et des partages d'expériences sur la transformation missionnaire seront encouragées. Une attention particulière sera portée à l'apport des mouvements, des communautés religieuses et des sanctuaires. Ces travaux seraient à effectuer au niveau des diocèses, des provinces et de la conférence épiscopale.

Quelques points d'attention :

- Privilégier des logiques d'initiatives missionnaires à celle de vouloir couvrir l'exhaustivité du territoire.

Prêtres *fidei donum*

Interroger le recours aux **prêtres *fidei donum*** en engageant une analyse et un débat sur les opportunités, le nombre, les limites et les modalités de leur appel (conventionnement, partenariat entre diocèses...). Dans le cas d'un accueil, un temps d'adaptation dans le diocèse avant la prise de responsabilité, une formation et l'accompagnement seront renforcés. En miroir, les communautés paroissiales seront formées à l'accueil et à la dimension interculturelle.

VI. Une suggestion de mise en œuvre stratégique et opérationnelle

La mise en œuvre de ces préconisations nécessite des moyens, en particulier humains, qui peuvent sembler lourds pour certains diocèses tandis que d'autres pourront se sentir davantage en capacité de s'en saisir. À l'heure où l'invitation est faite d'un travail plus synodal, et en considérant que d'autres voies sont envisageables, nous suggérons que cette mise en œuvre puisse être coordonnée au niveau provincial, permettant ainsi une vision territoriale plus élargie et une mutualisation des moyens. Il s'agit bien évidemment d'une proposition dont il reviendra à chaque diocèse, ou province de se saisir.

Nous proposons que soit créé un comité de pilotage provincial (COFIL) auquel tous les diocèses d'une même province, quelle que soit leur taille, pourraient être appelés à participer et à collaborer, tant pour des raisons de solidarité que pour des enjeux pastoraux. Sa feuille de route serait validée par les évêques et les vicaires généraux de la province. C'est à eux aussi que reviendraient l'installation officielle du COFIL.

Le président du COFIL pourrait être choisi par les évêques de la province et il nous semblerait aidant qu'il soit assisté d'un pilote opérationnel compétent en management de projet.

Exemple de missions possibles confiées à ce COFIL :

- Travailler la réception de ces préconisations dans les diocèses (dans les différents conseils, auprès des prêtres, de quelle manière...);
- Prioriser la mise en œuvre à l'échelon provincial et pour chaque diocèse en particulier;
- Identifier les moyens nécessaires à la mise en œuvre en s'appuyant sur des ressources, propositions existantes;
- Suivre la mise en œuvre;
- ...

Exemple de composition possible :

- 1 évêque,
- 1 VG,

- 2 ou 3 secrétaires de conseil presbytéraux,
- 1 ou 2 membres de conseils épiscopaux,
- Des laïcs engagés dans la formation permanente des diocèses,
- Des personnes expertes en formation,
- Un professeur de la faculté de théologie présente sur la province,
- Des représentants de communautés religieuses,
- Un membre d'équipe RH ou ayant des compétences RH,
- Des personnes ayant des compétences en accompagnement de personnes et de groupes (psy ou coach),
- Un économiste diocésain,
- ...

Pour un travail efficace, le COPIL pourrait être composé d'une dizaine de personnes, et respecter une représentation de chaque diocèse, de tous les états de vie et un équilibre hommes-femmes.

Au niveau national, il pourrait être aussi productif de mettre en place une plate-forme collaborative à l'usage des COPIL provinciaux, permettant le suivi, le soutien, la coordination et le partage de ressources (documents, expériences, actions de formations...).

Encore une fois, d'autres voies pour une mise en œuvre des préconisations qui sont retenues existent. Notre suggestion d'un pilotage stratégique et opérationnel au niveau provincial est l'une d'elles.

3. Bilan et limites

J'espère que toutes les communautés feront en sorte de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour avancer sur le chemin d'une conversion pastorale et missionnaire, qui ne peut laisser les choses comme elles sont²⁸.

I. Des points forts

Les préconisations du GT 6 soumises au vote des évêques mettent majoritairement l'accent sur des éléments de ressources humaines et sur une vision pastorale territoriale renouvelée. Elles veulent apporter une amélioration de la situation des prêtres eux-mêmes et aussi des communautés auxquelles ils sont envoyés, pour que la mission soit mieux remplie auprès des femmes et des hommes de notre pays.

Leurs points forts sont de différentes natures :

- Elles s'inscrivent dans le prolongement des recommandations de la CIASE ;
- Elles s'appuient sur des auditions qui se sont révélées très convergentes, tant pour les constats que pour les propositions, et ce quels que soient les états de vie ;
- Elles s'articulent entre elles, conférant à l'ensemble une vraie cohérence ;
- Pour la plupart des préconisations, leur mise en œuvre peut être envisagée à court-terme et sans investissement majeur.

Trois éléments nous semblent pouvoir contribuer à appuyer ces évolutions : le travail en province, une démarche synodale et l'appel du Pape à la conversion pastorale.

« Le tout est supérieur à la partie » nous dit le pape François ou, pour le dire autrement, l'enjeu de l'intelligence collective est de considérer que « *la performance collective est supérieure à la somme des performances individuelles* »²⁹. Sur un certain nombre de sujets, le travail en province permet d'aller plus loin et ensemble, que ne pourrait le faire un diocèse seul. Enjeu de solidarité, d'efficacité bien sûr, mais surtout enjeu pastoral, comme de nombreuses provinces y sont déjà engagés.

Le deuxième point d'appui est celui de la synodalité « *modus vivendi et operandi* »³⁰ de l'Église. L'expérience fructueuse d'élaboration des travaux des groupes est à poursuivre. La mise en œuvre de ces préconisations a vocation à être portée par des clercs, mais pas seulement. Des hommes et des femmes, de différents états de vie, qui ont le souci de la mission de l'Église pour l'annonce du Royaume, sont prêts, pour autant qu'on leur fasse confiance, à mettre leurs compétences et leur savoir-faire au service de l'accompagnement des ministres ordonnés.

²⁸ FRANÇOIS, Exhortation apostolique *Evangelii gaudium*, n°25

²⁹ In *Intelligence Collective*, www.carriere.ooreka.fr

³⁰ COMMISSION THÉOLOGIQUE INTERNATIONALE, *La synodalité dans la vie et dans la mission de l'Église*, n°6, 2018.

Enfin, comme l'indique le Pape, « *la paroisse n'est pas une structure caduque ; précisément parce qu'elle a une grande plasticité, elle peut prendre des formes très diverses* ³¹ ». Il s'agira de passer d'un paradigme de maintenance du territoire et des activités à la mise en œuvre des processus d'appel et d'accompagnement de disciples missionnaires.

II. Des limites

Des sujets absents

Plusieurs sujets n'apparaissent pas dans ces préconisations car ils sont traités par d'autres groupes :

- La conduite à tenir en cas de confidences ou de révélations de maltraitance de mineurs fait l'objet du travail du Groupe 1 ;
- Les questions liées à la formation théologique et pratique des prêtres en situation d'accompagnateur spirituel et à leur supervision, ainsi que les éléments particuliers liés à l'exercice du sacrement de réconciliation sont traités par le Groupe 2 ;
- La complexité des relations entre prêtres et évêques a été soulignée. Elle est abordée de façon complémentaire du point de vue des évêques, par le Groupe 5 ;
- Les prêtres en situation pastorale avec des mineurs³² sont des éducateurs et sont donc concernés par les mêmes exigences d'ajustement de la relation éducative et de la bienveillance que celles du champ de la protection des mineurs et de la prévention. Ce sujet est traité par le Groupe 7.
- Le fonctionnement et la sollicitation des conseils presbytéraux apparaissent, au regard des auditions, relever davantage du ministère épiscopal que de l'accompagnement du ministère des prêtres.

Une réflexion majeure à engager

Nous devons cependant attirer l'attention sur **la limite principale** de notre travail.

Les préconisations soumises au vote des évêques sont partielles. Si leur mise en œuvre doit améliorer l'accompagnement et la vie des prêtres, elle n'est pas suffisante.

Comment parler uniquement de l'accompagnement du ministère en faisant l'économie de répondre à la question cruciale : dans un contexte de postmodernité, de déchristianisation, au cœur d'une Église qui vit au travers de la crise des abus un « ébranlement du sens »³³, ***qu'est-ce qu'être prêtre, qu'est-ce que le ministère presbytéral, aujourd'hui ?***

Pallier l'effondrement des vocations au ministère presbytéral (et à la vie consacrée) par le recours massif aux prêtres *fidei donum* ou, sur un autre registre, à des laïcs en situation de suppléance, ne doit pas permettre d'échapper à cette question fondamentale.

³¹FRANÇOIS, Exhortation apostolique *Evangelii gaudium*, n°28

³² Au sens de la minorité légale, c'est à dire de moins de 18 ans.

³³ Selon les mots du philosophe Jan Patočka.

Ce sujet n'était pas dans notre feuille de route, et nous n'avions ni le temps ni les compétences requises pour y répondre, mais il a traversé en permanence nos réflexions, nos analyses et nos préconisations.

Le travail accompli et traduit sous forme de préconisations produira du fruit, nous en sommes convaincus. Mais il demeure une contribution très partielle. Seul, nous semble-t-il un chantier interdisciplinaire qui convoquera théologie, ecclésiologie, vie spirituelle, sociologie... permettra d'apporter une réponse adaptée aux besoins de l'Église en vue de la mission.

Remerciements

Que soient ici remerciés toutes celles et tous ceux qui ont répondu avec empressement à nos sollicitations, acceptant de consacrer du temps (en particulier en période estivale) à ce sujet complexe. Les auditions ont été extrêmement enrichissantes, fraternelles et constructives.

Merci aussi à Émilie Dupont, qui a grandement facilité l'organisation de nos entretiens et de nos travaux.