



Sept chemins pour penser et définir l'avenir de notre diocèse

Rapport synthèse dans la foulée de la journée du 25 janvier 2025

Préparé par l'équipe de l'EcclesiaLab | Laboratoire de l'innovation ecclésiale, Université catholique de Louvain : Pauline Gourrin-Perrodon, Michel Rebours et Rick van Lier

En collaboration avec le diocèse du Havre : Marie-Christine Devieilhe, Claude Petit, Benoît Ricaux

Version 24 mars 2025

L'esprit de la journée

Ce rapport présente, sous forme de synthèse, le contenu des échanges entre les participant(e)s à la journée de travail du 25 janvier 2025. « Avancer concrètement pour l'avenir de notre diocèse dans la dynamique de la célébration des 50 ans de notre journée diocésaine. L'unique raison de cette journée est de continuer à nous "ancrer dans l'espérance" pour penser et définir l'avenir de notre diocèse ». Ainsi était présenté et résumé l'esprit de cette journée.

L'esprit du rapport-synthèse

Le présent rapport-synthèse s'inscrit dans la foulée de cette journée et en prolonge l'esprit. L'équipe de l'EcclesiaLab a méthodiquement recueilli les nombreuses notes rédigées par les groupes de travail. Nous avons également pris des notes et consigné nos impressions. Par la suite, nous avons colligé le tout dans le but de produire une synthèse qui tente, le plus fidèlement possible, de rendre compte des travaux de la journée d'étude. Nous en livrons les résultats.

Notre intention n'est pas d'indiquer ce qui devrait être fait, mais plutôt de servir d'effet miroir et de caisse de résonance à partir de ce que nous avons entendu. Ainsi, il ne s'agit pas d'un travail réalisé pour les participant(e)s, mais avec eux, dans une démarche collaborative. Ajoutons que ce document a, à chacune de ses phases, été discuté avec les représentants diocésains du Havre.

Sept chemins pour avancer vers l'avenir

Ce document vise donc à ressaisir les éléments apportés, à structurer la matière récoltée et à ouvrir des pistes de réflexion. La matière est organisée autour de la thématique du chemin. Plus précisément, toujours sur la base de ce que nous avons entendu et perçu, il nous a été possible de discerner sept grands chemins à emprunter pour avancer vers l'avenir :

1. Le chemin de la réforme spirituelle
2. Le chemin de la formation et du soutien des acteurs pastoraux
3. Le chemin de la transformation des structures et de la gouvernance
4. Le chemin de l'accompagnement des communautés chrétiennes pour développer une culture du changement
5. Le chemin de l'engagement, de la collaboration et des relations interpersonnelles
6. Le chemin de la mission : accueil et ouverture
7. Le chemin des moyens financiers et des ressources humaines

Ces intitulés constituent, en quelque sorte, des panneaux de signalisation qui indiquent la direction à prendre pour atteindre le but visé. En s'engageant sur ces chemins, de nouvelles routes apparaîtront et de nouveaux panneaux, secondaires cette fois, permettront de s'orienter et d'entrer plus avant dans la voie empruntée. Les différents sous-thèmes ou intitulés ont précisément cette fonction.

Fiches de travail pour les UP

En fin de parcours nous trouverons une série de fiches destinées aux différentes Unités Pastorales (UP) du diocèse. Ces fiches nominales reflètent le contenu des discussions menées en UP lors de la journée de travail. Elles comprennent également un certain nombre de points d'attention constitués de questions larges permettant de nourrir la réflexion sur les axes de travail identifiés.

L'objectif de ces fiches, tout comme la synthèse diocésaine, est d'offrir une base de travail concrète et dynamique, afin de faciliter l'appropriation des enjeux et l'approfondissement des réflexions. En outre, sur chaque fiche est mentionné le lien entre les points abordés par l'UP et les sept chemins pour avancer vers l'avenir. Cela veut permettre à la fois de faire un lien entre les deux mais aussi de souligner les axes de travail soulevés par l'UP comme ceux qui n'ont pas été évoqués pour aider à élargir la réflexion de chaque UP.

Sommaire

Introduction	p. 1
1. Sept chemins pour avancer vers l'avenir	p. 4
1.1 Le chemin de la réforme spirituelle	p. 4
1.2 Le chemin de la formation et du soutien des acteurs pastoraux	p. 5
1.3 Le chemin de la transformation des structures et de la gouvernance	p. 6
1.4 Le chemin de l'accompagnement des communautés chrétiennes pour développer une culture du changement	p. 8
1.5 Le chemin de l'engagement, de la collaboration et des relations interpersonnelles	p. 9
1.6 Le chemin de la mission : accueil et ouverture	p. 11
1.7 Le chemin des moyens financiers et des ressources humaines	p. 12
Récapitulatif des sept chemins pour avancer vers l'avenir	p. 13
2. Fiches de travail pour les UP	p. 14
Fiche UP 1 & 2	p. 15
Fiche UP 3 & 4	p. 19
Fiche UP 5	p. 23
Fiche UP 6	p. 28
Fiche UP 7	p. 32
3. Et maintenant... pour poursuivre le travail	p. 36

1. SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE

L'un des premiers chemins discernables dans les propos partagés est celui de la « **réforme spirituelle** », selon les mots de l'intervenant du diocèse de Bayeux-Lisieux : « Sans **réforme spirituelle**, il ne pourra y avoir de véritable fécondité ». D'autres se sont exprimés en termes de « **révolution spirituelle** » : « Faire évoluer l'Église vers une **révolution spirituelle**, où les habitudes sont remises en question et la mission est redéfinie, dans un mouvement collectif soutenu par des décisions concrètes » ou encore en termes de « mouvement de **transformation spirituelle** ».

Cette dynamique spirituelle, qui consiste d'abord en une attitude intérieure conduisant à reconnaître que « **l'Esprit Saint** est à l'œuvre dans ce changement » et « qu'il faut s'en remettre à lui », conduit, ensuite, à poser des actes conséquents. Sur ce plan, trois axes d'action peuvent être identifiés.

1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »

Introduire la « méthode de la **conversation dans l'Esprit** [...] pour favoriser l'écoute et la réflexion ». Ce sujet apparaît en filigrane des discussions diocésaines et fait écho à la démarche synodale vécue dans l'Église universelle.

1.1.2 Développer une culture du « discernement »

Le « **discernement** » est un mot clé de la démarche synodale et *a fortiori* de la méthode de la conversation dans l'Esprit. Il s'agit de développer une culture du discernement au sein de l'Église locale. Ce discernement s'applique, en particulier, à deux réalités.

D'abord aux « **charismes** » donnés par l'Esprit Saint à la communauté ecclésiale, particulièrement en matière de « **ministères laïcs** », et qu'il importe de discerner pour le bien de l'ensemble.

Ensuite, le discernement s'applique au « **processus de transformation [ecclésiale]** lent, nécessitant écoute » et qui requiert de « prendre le temps de la réflexion et de la relecture objective pour agir avec discernement »

1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel

Toujours dans l'axe de la réforme spirituelle, il est proposé par certains de « promouvoir des expériences pilotes entre les paroisses pour tester de nouvelles pratiques, comme des **retraites spirituelles** pour les engagés dans la paroisse ».

De même, il est proposé d'« initier une réflexion commune sur la manière **d'accompagner spirituellement** ceux qui souhaitent devenir plus solidement chrétiens », avec une attention particulière pour « **l'accompagnement** des personnes qui demandent le baptême ».

1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX

Le second chemin pouvant être dégagé des propos entendus est celui de la **formation** et du **soutien** des acteurs pastoraux, clercs et laïques, engagés sur le terrain. Trois axes ressortent.

1.2.1 La formation des acteurs pastoraux

Le premier axe tourne autour de la question de la « **formation** » des acteurs pastoraux. Sur ce plan, trois aspects retiennent l'attention.

D'une part, la **formation initiale**, c'est-à-dire une « formation nécessaire dès le début pour permettre un cheminement éclairé, vivant et uni », avec une insistance particulière « sur la formation des laïcs pour qu'ils puissent prendre davantage de responsabilités ».

D'autre part, la « **formation continue** pour tous les membres de la communauté », des « responsables et des bénévoles », « des laïcs et des prêtres », en réfléchissant en particulier « au renouveau des personnes engagées depuis longtemps ». En ce sens, il est proposé de « mettre en place des **formations adaptées** à la réalité de la paroisse et des missions » et de « promouvoir une **culture de la formation continue** [...] pour permettre aux paroissiens de s'impliquer davantage ».

Enfin, il est proposé que cette formation tienne compte, en particulier, de trois éléments :

- a) La délimitation des « **rôles** et des **responsabilités** au sein de l'Église », visant en particulier « l'articulation entre le rôle des **laïcs et des ordonnés** ». Des « réflexions de fond autour du **rôle** de chacun » sont souhaitées, notamment autour de la question des « **ministères laïcs** » qui « jouent un rôle clé mais sont encore peu légitimés ». Le dossier théologique et ecclésiologique relatif à l'exercice des ministères ecclésiaux par les laïques est un sujet de grande actualité dans l'Église en ce moment. Il faut le travailler au niveau local également.
- b) La formation à la « **synodalité** (prise de décisions collectives) ». Tout comme le dossier des ministères, celui de la synodalité requiert une formation adéquate.
- c) La « création d'une **équipe pilote** pour soutenir la transformation de l'Église et communiquer avec les paroissiens ». Il s'agit de se doter de moyens concrets et efficaces pour envisager l'avenir.

1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux

Le second axe regarde le « **prendre soin** les uns des autres », vu comme une « clé de réussite pour maintenir une Église vivante et unie ». Cet aspect prend singulièrement forme dans le « **soutien** » des acteurs pastoraux.

Ici, une attention particulière est portée au « soutien des **ministres ordonnés** ». Ce soutien s'exprime notamment en termes d'« **accompagnement des prêtres** dans leur mission et leur intégration dans les nouvelles dynamiques ». Cela vaut également pour les « **diacres** ». Dès lors sont posées les questions suivantes : « Comment accompagner les **prêtres** et les **diacres** dans leur adaptation aux nouvelles structures ? » ou encore « Comment clarifier leur rôle, notamment celui du **prêtre modérateur** et des autres **prêtres** officiants dans l'Unité Pastorale ? ». Dans ce cadre, comme ailleurs, il ne faut pas oublier le rôle primordial de **l'évêque du diocèse** sans qui le changement n'est pas possible et, en sens inverse, qui ne peut opérer de changement sans le soutien et la coopération de tous les fidèles du diocèse.

Ce soutien et cet accompagnement s'étendent ensuite aux **laïcs** en responsabilité ecclésiale demandant d'être soutenus dans la « coresponsabilité » exercée conjointement avec les ministres ordonnés. À cet égard, on s'interroge sur la « méthode pour soutenir l'engagement durable des laïcs dans les ministères » et l'on exprime le souhait de « créer une **équipe diocésaine** pour soutenir les prêtres et laïcs en mission (soutien spirituel, psychologique, matériel) ».

1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales

Le troisième axe envisage la formation sous l'angle de la « communication » et « du **partage des bonnes pratiques** entre paroisses, afin de pérenniser le mouvement d'échange et d'enrichissement mutuel ». Plus concrètement, il est suggéré de « se réunir entre représentants des paroisses pour échanger sur les pratiques et les enjeux locaux », puis de « créer un inventaire des activités et des services pour renforcer la collaboration ». Cela pourrait se faire, par exemple, par la « mise en avant de la **visitation inter-paroissiale** »¹ qui consiste en un partage d'expérience : « ça marche ici, mais comment cela fonctionne-t-il ailleurs dans d'autres clochers ? ».

1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE

Le troisième chemin est celui de la transformation des structures et de la gouvernance. Les questions de gouvernance et d'articulation des pôles de décisions et ministères sont essentielles même si elle est finalement peu soulignée par rapport à d'autres sujets. Trois dimensions ressortent dans le travail à mener sur ces sujets.

1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)

La première dimension regarde la reconnaissance des structures locales existantes, à savoir les Équipes d'animation pastorale (EAP) et les Équipes d'animation locale (EAL). Si leur rôle essentiel est souligné, le besoin **de reconnaissance et de légitimité** données et partagées entre tous les acteurs à ces équipes est crucial.

¹ Sur ce sujet, nous vous recommandons de consulter le site internet de l'EcclesiaLab au sujet des « circuits de Visitation » : <https://ecclesialab.org/circuit-visitations/>

Cela passe par **un travail**

- **de définition d'un cadre clair**: définitions des missions, durée d'engagement et articulation avec les autres instances ;
- **de définition des règles de fonctionnement des EAP/EAL et des conditions d'exercice de leur mission** comme : la gestion et l'anticipation des remplacements, la gestion des conflits (un sujet important tant entre EAP et paroissiens qu'entre différentes structures) et la surcharge de travail.

1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.

La seconde dimension concerne l'articulation des structures entre Diocèse – UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.

D'un côté **l'organisation du diocèse est appelée à se questionner et à évoluer** pour une meilleure adaptation aux besoins des communautés locales.

Et d'un autre côté est évoquée l'idée de **constituer des petites équipes de proximité** pour mieux organiser la mission.

Dans ces deux dimensions on peut lire un appel à une articulation et à une mise en cohérence qui aille du plus près du terrain jusqu'au niveau diocésain. Cela passe à la fois par la création de nouvelles structures, comme des petites équipes de proximité, le renouvellement des autres, et à la fois par un nécessaire travail de **définition de rôle et d'articulations**.

1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

La dernière dimension a trait au thème du leadership et de l'unité avec pour visée le développement d'une nouvelle culture et de nouvelles missions.

Le travail sur **l'unité entre les différents acteurs pastoraux** (évêque, prêtres, diacres et laïcs) n'est pas qu'une question d'ajustement entre des personnes, il est aussi un sujet de structuration et d'ajustement des rôles qui doit pouvoir être travaillé et aboutir sur de nouveaux points de repères et modes de fonctionnement.

On peut entendre un appel à **un équilibre des ministères** au travers de l'urgence soulignée à **mettre en place des ministères laïcs** justement pour équilibrer l'articulation entre le rôle des laïcs et des ministres ordonnés. Il est précisé comme une nécessité de constituer une **équipe pilote** pour avancer sur cette transformation.

Pour soutenir cette transformation il est nécessaire d'aller vers **la redéfinition d'un modèle de leadership partagé pour l'Église**. Il s'agit à la fois d'un travail global mais aussi d'un

travail à mener dans les communautés. Le travail en équipe peut être l'une de composante de ce modèle, mais pas la seule.

Il est important de souligner que c'est bien vers un changement culturel de fond, se traduisant dans les pratiques concrètes, que ces appels nous conduisent.

1.4 LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT

Le quatrième chemin est celui de l'accompagnement des communautés chrétiennes pour développer une culture du changement. Trois aspects ressortent des discussions.

1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux

Le premier aspect concerne directement le développement d'une culture du changement et, en corolaire, le soutien des acteurs pastoraux. Trois points retiennent l'attention.

D'abord, **l'acceptation du changement**. L'enjeu est de définir comment annoncer la refonte des structures paroissiales et aider l'ensemble des acteurs pastoraux et des fidèles à adhérer à la coresponsabilité ecclésiale. Pour cela, il faut fixer un temps de réflexion et s'inspirer des expériences similaires.

Ensuite, la **gestion des résistances**. Il s'agit d'identifier des stratégies pour répondre aux inquiétudes et faciliter l'acceptation des nouvelles organisations.

Enfin, la **transparence et la gouvernance**. Il importe de délimiter clairement les rôles et responsabilités, structurer les réunions et associer les responsables de la communication et de la mission à la gestion des activités.

1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes

Le second aspect consiste à encourager l'engagement des communautés chrétiennes. Ici encore, trois aspects sont à considérer.

D'abord, la **formation et la reconnaissance des ministères**. Nous nous trouvons devant un travail de pédagogie pour expliquer le rôle des EAP / EAL ainsi que des ministères laïcs. Il est important de clarifier les nouvelles structures et d'accompagner les fidèles dans leur compréhension.

Ensuite, la **communication et transmission**. Cet item encourage à mettre en place une pédagogie adaptée pour favoriser l'acceptation des transformations et encourager l'implication des fidèles.

Enfin, le **leadership partagé et engagement durable**. Pour cela, l'on gagne à définir et à développer un modèle permettant une plus grande implication des jeunes et garantissant un engagement à long terme des laïcs.

1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques

Le troisième aspect concerne la communication et le partage des bonnes pratiques. Sur ce plan, quatre initiatives sont à encourager.

Premièrement, les **rencontres inter-paroissiales**, ce que nous avons également nommé plus haut l'expérience des « visitations inter-paroissiales ». Ce type d'expérience permet le partage des réussites et des projets à travers des retours d'expérience et des échanges sur les formations.

Deuxièmement, la **collaboration renforcée** au moyen de la création d'un inventaire des activités et services pour favoriser la mutualisation des ressources.

Troisièmement, **l'accueil et l'intégration des jeunes et nouveaux arrivants** par une sensibilisation des paroissiens et des autres diocésains à l'avenir de l'Église et aux réalités contemporaines.

Quatrièmement, la **communication régulière** par l'utilisation des réseaux sociaux, des assemblées paroissiales et des supports écrits pour mieux informer et engager les fidèles.

1.5 LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES

Le cinquième chemin est celui de l'engagement, de la collaboration et des relations interpersonnelles. Les thématiques regroupées ici sont indiscutablement celles qui ont été les plus mentionnées. Elles disent quelque chose d'une urgence à travailler la qualité des interactions autant entre les acteurs pastoraux qu'avec ceux à qui ils s'adressent. Cela paraît comme un point clé de la transformation qui, là encore, peut être lu à la fois comme des changements de comportement et un changement de culture des interactions ecclésiales. Quatre dimensions sont à la souligner.

1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale

La première dimension regarde le développement d'une coresponsabilité ecclésiale. L'axe souligné ici est celui d'un **engagement de tous dans un travail commun**, ministres ordonnés et laïcs, hommes et femmes.

Cela suppose un travail sur **une coresponsabilité structurée et soutenue**, pas seulement entre ministres ordonnés et laïcs, mais aussi entre les différentes équipes et les paroissiens. Cette coresponsabilité va de pair avec **une recherche d'unité** entre tous, une

unité à travailler, et **le développement du travail en équipe**. Elle suppose de redéfinir une gouvernance partagée et de la vivre au quotidien.

Il y a comme un appel à un décentrage de quelques-uns vers le tous pour encourager effectivement la participation de tous les fidèles et **reconnaitre le rôle central de chacun** dans les communautés en valorisant le travail de chacun. **Le discernement et la valorisation des charismes** doivent concourir à cela comme une recherche d'inclusivité pour **donner une place à tous**, en particulier aux jeunes, ce qui est une dynamique inverse à celle de vouloir enrôler pour combler des manques ou faire rentrer dans des schémas préexistants.

1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée

La seconde dimension consiste à développer l'expérimentation et le discernement ensemble en vue de favoriser une culture du changement partagée. En effet, l'engagement de chacun passe par une nouvelle culture ecclésiale du changement largement partagée. Celle-ci suppose une inscription dans le temps, assumant une transformation lente mais résolue, articulant actions de court, moyen et long terme, et actions et temps de réflexions et de discernement.

La culture du discernement passe par une attitude de fond mais aussi des « méthodes » comme celle de la **conversation dans l'Esprit**. Il s'agit de se mettre à l'écoute les uns des autres et ensemble de l'Esprit. Cela suppose de prendre le temps du recul et de la réflexion, de la relecture objective.

La culture du changement passe aussi par **la culture de l'expérimentation, de l'évaluation, et de la possibilité de l'échec** comme faisant partie du processus d'apprentissage.

S'il faut entrer dans **une dynamique souple et évolutive**, sans figer des décisions trop vite, il faut également savoir acter clairement des décisions, après le temps de discernement nécessaire, et accompagner leur mise en œuvre.

1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...

La troisième dimension impacte l'ensemble de la dynamique et suppose le développement de certaines attitudes de fond qui sont à cultiver et à encourager. Parmi ces attitudes nous retrouvons :

- **L'écoute et le dialogue** : une écoute ouverte et active de chacun, là où il en est, en étant prêt à entendre les idées des autres et se laisser remettre en question. Cela passe par l'instauration de temps et de lieux de dialogue.

- **L'accueil** des nouveaux, des vulnérabilités, des pauvretés, de ceux qui se sentent éloignés de l'Église... se traduisant à la fois par des attitudes et à la fois pas des lieux est espace où l'accueil et le dialogue sont est au cœur.
 - **La bienveillance** et le respect de chacun.
 - **L'humilité** est au cœur de tout en acceptant pour chacun et pour l'ensemble que nous ne sachions pas tout et que nous ayons fondamentalement besoin les uns des autres pour avancer.
 - **Le soutien mutuel**, le « prendre soin » les uns des autres, est un besoin vital, particulièrement dans des périodes de changement.
 - **L'encouragement de chacun**, la reconnaissance donnée... sont essentiels.
- Il faut souligner que si ces points sont largement mentionnés, ils ne peuvent pas être pris pour des acquis mais plutôt pour des zones de défaillance actuelle et des attitudes à travailler et à encourager dans la durée.

1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

La dernière dimension touche à la communication au service de la relation et du changement. La communication est essentielle pour **mobiliser le plus grand nombre et rendre compréhensibles** à la fois la démarche de changement et la nécessité de celui-ci.

Cela suppose de mettre en place **des méthodes** de communication efficaces en utilisant **tous les canaux** possibles et **en structurant la communication** par rapport à sa finalité. Elle doit pouvoir rejoindre tous, dans la diversité de ce que chacun peut vivre.

Cela suppose aussi **une communication circulaire** et pas uniquement descendante qui favorise la collecte et le partage des idées et des bonnes pratiques.

1.6 LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE

La dimension missionnaire est présente en filigrane des propos partagés. Il est toutefois à souligner que cet aspect n'a pas occupé une place d'avant-scène dans les discussions. Il fait plutôt fond sur une préoccupation importante liée aux dynamiques internes qui, ensuite, rejailliront sur la mission. Cela étant dit, la mission prend deux accents particuliers liés aux mots accueil et ouverture. Plus précisément, nous pouvons rapporter quatre caractéristiques de la mission.

1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active

Une première caractéristique missionnaire regarde **l'accueil bienveillant** et **l'écoute active** des personnes, en les prenant là où elles sont, en étant attentif à leurs besoins spécifiques (baptême, communion, catéchèse, etc.) et en offrant un accueil chaleureux, en particulier à ceux qui se sentent **éloignés de l'Église**.

1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre

Une seconde caractéristique de la mission consiste à **tisser des liens** et à **favoriser la rencontre**. Pour cela, l'on incite à créer des **lieux d'échange** pour encourager le contact humain direct, à **éviter les processus impersonnels** (comme les serveurs vocaux) pour privilégier des interactions authentiques et à développer une **communication ouverte**, engageante et accessible à tous.

1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles

Une troisième caractéristique concerne l'attention particulière aux plus **fragiles**. La mission, dans ce cas, se fait présence pour ceux qui traversent des **épreuves**, notamment les **personnes vulnérables** et les **familles en deuil**. À cela s'ajoutent l'accueil et l'accompagnement des personnes qui se sont **éloignées de la vie de l'Église**.

1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

Une dernière caractéristique de la mission de l'Église consiste pour cette dernière à cultiver **l'ouverture** et le **mouvement**. Il s'agit d'aller **au-delà des murs** de l'église pour rencontrer la société d'aujourd'hui, de même que de **cultiver la fraternité** et **aller activement vers les autres**.

On s'inspirera pour ce point, comme pour tous les autres points contenus dans ce rapport, du mot d'ordre de la Constitution *Predicate Evangelium* du pape François au sujet de la réforme de la Curie romaine, en 2022. Pour ce dernier, la réforme, qu'il s'agisse de celle de la Curie romaine comme pour toute réforme dans l'Église, n'est jamais un but en soi. Le changement, les structures nouvelles, s'inscrivent nécessairement « dans le cadre de la **nature missionnaire de l'Église** » (n° 3) et se situent entièrement **au service de la mission**.

1.7 LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

Le septième chemin à emprunter pour penser et définir l'avenir de l'Église du Havre regarde les **moyens financiers** et les **ressources humaines** à déployer au service de la mission. Parmi les éléments à tenir en compte, il y a un questionnement à propos des moyens financiers disponibles pour **former des laïcs** et **pour rémunérer des ministres** ou d'autres personnes impliquées. Ou faut-il prioritairement miser sur des bénévoles ? Ou les deux ? De même, il est sans doute nécessaire de tenir compte des **réalités géographiques** des paroissiens. Comment adapter, par exemple, l'organisation des ministères selon les **spécificités locales** (marins, agriculteurs, etc.) ?

RÉCAPITULATIF DES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE

- 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
- 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
- 1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel

1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX

- 1.2.1 La formation des acteurs pastoraux
- 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
- 1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales

1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE

- 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
- 1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
- 1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT

- 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
- 1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes
- 1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques

1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES

- 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
- 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
- 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
- 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE

- 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
- 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
- 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
- 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

2. FICHES DE TRAVAIL POUR LES UP

Dans la présente partie du rapport-synthèse nous trouverons une série de fiches destinées aux différentes Unités Pastorales présentes à la journée du 25 janvier 2025. Comme nous l'indiquions en introduction, ces fiches nominales reflètent le contenu des discussions.

Chaque fiche est constituée de trois parties.

Nous retrouvons d'abord les **points clés spécifiques** qui ressortent des discussions en UP. Ces points comportent différents échelons d'urgence (court/moyen/long terme), des différences spécifiques, des questions à travailler, puis ce qui paraît le plus urgent à faire.

Après cette synthèse des points clés, nous reproduisons les titres et les sous-titres relatifs aux sept chemins pour avancer vers l'avenir. Le but de ce tableau est double. Nous voulons, d'une part, **mettre en évidence les liens** qui apparaissent entre les propos rapportés en UP et ceux qui ressortent de l'assemblée du 25 janvier. Pour cela, les sujets concernés sont **surlignés en vert**. D'autre part, pour mieux faire **ressortir l'insistance** de ces sujets dans les discussions en UP, nous noterons que le surligné est plus un moins long. Plus le surligné est long, plus l'accent a été mis sur cet élément. Exemple :

- 1.3.1 **La reconnaissance** des structures locales existantes (EAP / EAL)
- 1.3.2 **L'articulation** des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
- 1.3.3 **Leadership et unité : vers une** nouvelle culture et de nouvelles missions

Enfin une dernière partie reprend le **texte brut** reçu en remontée pour chaque UP.

Rappelons que l'objectif de ces fiches est d'offrir une base de travail concrète et dynamique, afin de faciliter l'appropriation des enjeux et l'approfondissement des réflexions.

FICHE UP 1 & 2

POINTS CLÉS

Court terme :

- La conversation dans l'esprit au début de chaque réunion : « Que veux-tu que je fasse pour toi ? »
- Accueillir les nouveaux venus et les aider à s'intégrer rapidement, en prenant soin de comprendre leurs besoins immédiats.
- Présenter les services disponibles et les informations essentielles, pour leur permettre de s'installer dans l'environnement paroissial.

Moyen terme :

- Travailler la capacité à accepter les changements, expérimenter et se risquer ensemble. La culture du changement commence à s'implanter dans les équipes.
- Promouvoir l'esprit d'équipe et encourager les compromis, en instaurant une méthode progressive pour la gestion des changements.

Long terme :

- Lancer une transformation structurelle durable dans le diocèse, où chaque acteur joue un rôle fondamental dans le processus de renouveau.
- Faire évoluer l'église vers une révolution spirituelle, où les habitudes sont remises en question et la mission est redéfinie, dans un mouvement collectif soutenu par des décisions concrètes.

Différences spécifiques :

- Accent mis sur l'importance de **l'expérimentation et l'échec comme partie du processus**. L'idée est de ne pas avoir peur de faire des erreurs tout en restant unis.
- La **culture du changement et de l'évaluation** est un point central, ainsi que la volonté de concrétiser un mouvement de transformation spirituelle.
- La proposition de **changer la façon dont certaines messes sont animées**, avec la possibilité d'introduire des messes régulièrement animées par un mouvement.

- Les **nouveaux projets à lancer** concernent aussi la réorganisation du secrétariat et des rôles dans la paroisse, avec un focus sur la **mutualisation** et l'**indépendance** de l'équipe sans curé.

Questions à travailler :

- **Visitation d'expérience** : ça marche ici, mais comment cela fonctionne-t-il ailleurs dans d'autres clochers ?
- **Fusion de missions** et ouverture de la discussion sur le rôle des sacrements (baptême, catéchumène, mariage).
- Communication à renforcer avec les paroissiens, y compris par des **messes animées** et des **services mutualisés** (secrétariat, etc.).

Urgent :

- La **communication** et le processus d'appel, ainsi que la question de la restructuration, du recrutement et de la gestion des nouvelles missions.

PAS ÉVOQUÉS PAR LES UP 1 & 2 SUR LES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

- 1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE
 - 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
 - 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
 - 1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel

- 1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX
 - 1.2.1 La formation des acteurs pastoraux
 - 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
 - 1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales

- 1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE
 - 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
 - 1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
 - 1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

- 1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT
 - 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
 - 1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes
 - 1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques

- 1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES
 - 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
 - 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
 - 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
 - 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

- 1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE
 - 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
 - 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
 - 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
 - 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

- 7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

TEXTE BRUT UP 1 & 2

Les points importants que je veux ramener en UP

La conversation dans l'esprit au début de toute réunion : que veux-tu que je fasse pour toi ? Avoir besoin d'une aide, les nouveaux venus et leur intégration, faire attention à ce qu'ils veulent, leur présenter les différents services.

La capacité et la volonté de travailler ensemble, accepter les changements, méthode de la conversation dans l'esprit. Urgence et vocation spirituelle du changement, "va de l'avant". Expérimenter, voire échouer, se risquer, rester ensemble, faire des compromis, prendre le temps nécessaire, culture du changement et de l'évaluation.

Transformation à mettre en place : annoncez la réalité du diocèse, apportez des nouveaux projets, rappelez que tout ne dépend pas du prêtre. Conversation dans l'esprit à mettre en place : prendre le temps d'accueillir. Révolution spirituelle à relancer. Changement général nécessaire. Concrétisez le mouvement. Expérience nouvelle EAL. Acceptez d'échouer.

Questions à travailler

Visitation d'expérience : ça marche, comment ailleurs ? Chaque clocher. Remettre en question des habitudes, fusionner quelques missions, ouvrir la parenthèse : baptême, catéchumène, mariage, fermer la parenthèse. Proposition de changement : à chaque messe, une messe animée par un mouvement régulièrement. Communiquez avec les paroissiens : oral Metz, sermon. Mutualiser le secrétariat. Église « à fermer » ?

Relecture de la mission à partir du sens. Mise en place progressive et répétée. Ministère à mettre en place : travail d'équipe sans curé, se donner confiance mutuellement dans cette indépendance. Discerner les charismes, comment, qui ? Culture de l'appel.

Sujet de fond à travailler en dehors de l'UP

Quelle est la bonne taille de l'UP ? La relation entre les mouvements et l'IP. Ouverture des ministères.

Relecture faite par les responsables, mais pas toujours redonner le résultat aux paroissiens. Par exemple, relire les 50 ans du diocèse.

Formation des prêtres et des laïcs : le lien prêtre-laïcs. Travailler à un partage des fonctions et du fonctionnement commun. Évolution apportée ensemble : créer un réseau de paroissiens disponibles pour accompagner lors d'inhumations, par exemple.

Question urgente

La communication. Le processus d'appel. Économie d'énergie. Restructuration, recrutement.

FICHE UP 3 & 4

POINTS CLÉS

Court terme :

- Accueillir et écouter les nouveaux arrivants dans les paroisses. Renforcer les canaux de communication pour mieux partager les informations avec les paroissiens.
- Mettre en place des rencontres régulières, comme les réunions pour la préparation au mariage et la préparation au baptême, en mutualisant les ressources entre paroisses.

Moyen terme :

- Réfléchir au renouveau des personnes engagées depuis longtemps, et commencer à structurer les changements nécessaires pour permettre à de nouvelles vocations d'émerger.
- Travailler à la restructuration de l'église et de l'organisation paroissiale en faisant évoluer les structures pour répondre aux nouveaux besoins.

Long terme :

- Ouvrir les ministères à de nouveaux laïcs et accompagner leur engagement de manière durable.
- Développer des stratégies pour aider à la relève et préparer un changement générationnel dans les équipes paroissiales.

Différences spécifiques :

- Proposition d'organiser des **retraites spirituelles** pour les paroissiens et d'améliorer l'accompagnement des personnes qui demandent le baptême.
- Accent sur **l'inclusivité**, pour donner une place à tous et en particulier aux jeunes, tout en renforçant la communication autour des initiatives de l'UP.
- La **formation et l'accompagnement** des équipes sont prioritaires, avec un focus particulier sur la mise en place de **réflexions de fond** autour du rôle de chacun.

Questions à travailler :

- **Recrutement de nouvelles personnes** et réflexion sur la manière d'impliquer davantage les laïcs dans les décisions.

- **Suivi des engagements spirituels** et muscler les liens entre les équipes de travail.

Urgent :

- **Renouveler les équipes** et **préparer la relève** des personnes engagées dans les paroisses. La structure diocésaine doit évoluer pour intégrer les jeunes générations.

PAS ÉVOQUÉS PAR LES UP 3 & 4 SUR LES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

- 1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE
 - 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
 - 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
 - 1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel
- 1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX
 - 1.2.1 La formation des acteurs pastoraux
 - 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
 - 1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales
- 1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE
 - 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
 - 1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
 - 1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions
- 1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT
 - 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
 - 1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes
 - 1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques
- 1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES
 - 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
 - 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
 - 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
 - 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement
- 1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE
 - 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
 - 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
 - 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
 - 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement
- 7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

TEXTE BRUT UP 3 & 4

Les points importants que je veux ramener en UP

Accueil dans les paroisses : se mettre à l'écoute des nouveaux arrivants, communication d'information à renforcer.

Rencontre réalisée : prêtres et diacre, oui, mutualiser les préparations au mariage, une rencontre des acteurs de la préparation baptême, confirmation adulte entre Saint Marc de l'Estuaire et Saint Charles, la Nativité.

Conscience qu'il faut du renouveau pour les personnes engagées depuis très longtemps et qui ne laissent pas leur place.

Restructurer notre diocèse, faire bouger la structure de l'église. Structure de notre EAL (entre parenthèses rôle du prêtre modérateur), l'ouverture de la paroisse à l'extérieur. La structure de l'EAL est une opportunité. Faire découvrir à notre réflexion.

Questions à travailler

Comment appeler de nouvelles personnes ? Quel accompagnement vers d'autres missions ? Gestion des ressources humaines bienveillantes : lettre de mission, binôme, parrainage, notion d'engagement partagé.

Faire des visites inter-paroissiales de notre UP.

Comment rejoindre les femmes dans leur nouvelle pratique pour ressusciter des vocations ?

Comment communiquer, la méthode.

Une nécessité de cette métamorphose.

Associer les laïcs en responsabilité.

Les jeunes seront vecteurs de communication.

Sujet de fond à travailler en dehors de l'UP

Question urgente

Renouvellement des équipes de manière bienveillante et préparation de la relève. Quelle méthode pour cela, quels outils existants ? Quelles expériences positives ?

Pensée globale pour agir local. Mutualiser pour être appelant. Quel est le rôle du prêtre modérateur dans l'EAL ? Accompagner les prêtres dans cette transition.

Définir un calendrier des étapes jusqu'au mois de novembre.

FICHE UP 5

POINTS CLÉS

Court terme :

- Lancer la visitation inter-paroissiale pour échanger des bonnes pratiques et enrichir l'expérience des paroissiens.
- Encourager la communication au sein de chaque paroisse pour partager les réussites et les projets, notamment via des retours sur les formations et les événements vécus.

Moyen terme :

- Promouvoir des expériences pilotes entre les paroisses pour tester de nouvelles pratiques, comme des retraites spirituelles pour les engagés dans la paroisse.
- Initier une réflexion commune sur la manière d'accompagner spirituellement ceux qui souhaitent devenir plus solidement chrétiens, et revoir les méthodes de célébration des sacrements.

Long terme :

- Créer une équipe diocésaine de communication et de partage des bonnes pratiques entre paroisses, afin de pérenniser le mouvement d'échange et d'enrichissement mutuel.
- Travailler à la formation continue des laïcs et des prêtres pour une meilleure gestion spirituelle et organisationnelle des paroisses, avec une attention particulière à la synodalité et la collaboration.

Différences spécifiques :

- Mise en avant de la **visitation inter-paroissiale** pour échanger les bonnes pratiques et favoriser un développement spirituel commun.
- Importance de l'accompagnement des paroissiens dans leur **préparation aux sacrements**, notamment le baptême.
- Focus sur la **communication**, avec la mise en place de **témoignages** et l'échange de réussites entre paroisses.

Questions à travailler :

- **Analyser l'attente des paroissiens** pour mieux les engager, par exemple via des boîtes à idées et des rencontres sacramentelles.
- **Suivi des engagements spirituels** et muscler la fraternité dans l'UP.

Urgent :

- Mettre en place des **ministères laïcs** pour équilibrer l'articulation entre le rôle des laïcs et des ordonnés. Il est nécessaire de préparer une équipe pilote pour avancer dans cette transformation.

PAS ÉVOQUÉS PAR L'UP 5 SUR LES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

- 1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE
 - 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
 - 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
 - 1.1.3 **Retraites et** accompagnement spirituel

- 1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX
 - 1.2.1 **La formation** des acteurs pastoraux
 - 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
 - 1.2.3 **Partage des bonnes pratiques** et visitations inter-paroissiales

- 1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE
 - 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
 - 1.3.2 **L'articulation** des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
 - 1.3.3 **Leadership et unité** : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

- 1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT
 - 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
 - 1.4.2 **Encourager** l'engagement des communautés chrétiennes
 - 1.4.3 **Communication** et partage des bonnes pratiques

- 1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES
 - 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
 - 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
 - 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
 - 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

- 1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE
 - 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
 - 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
 - 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
 - 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

- 7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

TEXTE BRUT UP 5

Points importants que je veux ramener en UP

La visitation : parrainage entre paroisses ou dans le diocèse, on s'enrichit de ce qui se vit ailleurs : ça fait un bien fou. Ça contribuerait à nous rendre plus disponibles aux transformations.

Au niveau diocésain : c'est un autre échelon parallèlement nécessaire. Possible à différents échelons : une paroisse va visiter une autre paroisse d'un autre diocèse. Notre diocèse va visiter un autre diocèse. Un service va visiter un autre service, une autre province. Systématiser l'approche transversale. Interroger les autres paroissiens sur ce qu'ils ont observé ailleurs. Être ancré profondément dans notre vie chrétienne pour se sentir concerné, pour sentir le besoin de changement.

La conversation dans l'esprit : comment faire ce mouvement identique au niveau de la paroisse : qui est accompagné spirituellement, qui a déjà fait une retraite ? Le diocèse de Rouen anime des retraites dans la vie, en paroisse. Proposer des journées de retraite en EAP, avec les catéchistes, etc. Les proposer aux acteurs engagés dans la paroisse.

Oser les expériences pilotes : communiquez aux autres paroisses de l'IP les initiatives de chaque paroisse. Faut-il trouver une autre façon de célébrer la messe ? Qu'est-ce qu'on fait pour les gens qui demandent le baptême ? Est-ce qu'on les accompagne bien ? Qu'avons-nous à leur proposer pour devenir solidement chrétiens ? Qu'est-ce qu'on fait pour revisiter sa foi chaque année ?

Importance d'échanger les expériences, les réussites et les succès entre nos paroisses de l'UP.

L'importance de la communication qui reste un défi : exemple de la formation sur la messe proposée en UP, témoignage sur la fraternité vécue dans une paroisse aux autres paroisses.

Importance de l'aller-retour des projets, importance d'informer et de communiquer mais d'avoir aussi le retour des paroissiens.

Questions à travailler

Analyser l'attente des paroissiens et leur satisfaction pour susciter l'engagement de tous.

Communiquer auprès des paroissiens sur la possibilité de leur donner leurs suggestions de points : boîtes à idées. Collecter et transmettre à l'EAP.

Le suivi sacramentel pourrait être travaillé en UP : rencontre cette année en UP pour une intervention de Monseigneur sur dilexit nos, sur la paroisse de Saint Gabriel, création d'un fonds de solidarité pour aider, à l'initiative des paroissiens, validé par l'AP.

S'est-il généralisable au sein de l'UP ? Comment muscler la fraternité au niveau de l'UP ?

Sujet de fond à travailler en dehors de l'UP

La formation de ce qu'est la gestion d'une paroisse devrait pouvoir être proposée au niveau du diocèse, pour être prêt à avoir des personnes capables d'intégrer des EAL.

Intégrer dans la formation des futurs prêtres et diacres cette dimension de la synodalité.

Quels seraient les endroits phares à visiter dans notre diocèse ou ailleurs pour aider à maintenir la joie des paroissiens ?

Question urgente

Travailler autour des ministères laïcs. Articulation entre les différentes personnes ordonnées et laïques pour exercer ces ministères.

Refondation spirituelle : aider les gens à revenir à la source, sinon tout le reste sera du plâtre sur une jambe de bois. Faire découvrir le bienfait des retraites. S'organiser entre paroisses pour le rendre possible.

Création d'une équipe pilote pour éduquer à l'avenir qui nous a été décrit et à la transformation de l'église. Équipe pilote au niveau du diocèse suffisamment étoffée pour communiquer à nos paroissiens et savoir remonter les idées venant des paroissiens à l'équipe, aller-retour.

FICHE UP 6

POINTS CLÉS

Court terme :

- Se réunir entre représentants des paroisses pour échanger sur les pratiques et les enjeux locaux. Créer un inventaire des activités et des services pour renforcer la collaboration.
- Mettre en place une communication régulière via les réseaux sociaux, les assemblées paroissiales et les informations écrites pour mieux informer les paroissiens des projets et actions.

Moyen terme :

- Développer un réseau de soutien pour les jeunes et les nouveaux engagés dans les paroisses, en créant des parrainages et des opportunités d'accueil.
- Organiser des rencontres informelles et conviviales pour renforcer la cohésion entre paroissiens, tout en réfléchissant à des projets de développement communs.

Long terme :

- Assurer une transition intergénérationnelle en intégrant pleinement les jeunes dans la vie paroissiale et en renforçant leur engagement.
- Promouvoir une culture de la formation continue, en particulier en informatique et communication, pour permettre aux paroissiens de s'impliquer davantage dans la gestion paroissiale.

Différences spécifiques :

- Mise en place de **réunions régulières** pour échanger des points forts et des idées concrètes sur la façon d'améliorer l'organisation paroissiale.
- Accent sur l'**inclusivité** et l'**accueil des nouveaux arrivants** : priorité aux jeunes générations et à leur implication.
- Besoin de **sensibiliser** les paroissiens à l'urgence de l'avenir des paroisses, notamment pour attirer plus de jeunes et d'adultes laïcs dans les projets.

Questions à travailler :

- **Invitations et formations** : organiser des événements pour échanger des bonnes pratiques et renforcer les liens.

Urgent :

- **Atteindre les jeunes générations** et sensibiliser les paroissiens à l'urgence des projets pour l'avenir des paroisses.

PAS ÉVOQUÉS PAR L'UP 6 SUR LES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

- 1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE
 - 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
 - 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
 - 1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel

- 1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX
 - 1.2.1 La formation des acteurs pastoraux
 - 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
 - 1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales

- 1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE
 - 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
 - 1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
 - 1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

- 1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT
 - 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
 - 1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes
 - 1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques

- 1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES
 - 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
 - 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
 - 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
 - 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

- 1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE
 - 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
 - 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
 - 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
 - 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

- 7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

TEXTE BRUT UP 6

Remarque préalable : nous n'avons jamais l'occasion de nous rencontrer entre représentants des différentes paroisses de l'IP.

Les points importants que je veux ramener en UP

Concordance entre paroisse et diocèse. Ouverture à la disponibilité de l'esprit. Prendre soin : accompagnement des personnes en mission, accueillir les nouveaux arrivants, accueillir les demandes. Légitimité des acteurs en mission : chacun doit comprendre qu'il a sa place à prendre dans l'église. Travailler dans le respect de toutes les personnes présentes, chacune est importante.

S'identifier, se réunir pour échanger, faire un inventaire de ce qui se fait et se vit dans chaque paroisse : créer un réseau de communication.

Attendre la synthèse de cette journée et trouver un ou plusieurs moyens de la communiquer à nos paroissiens : réseaux sociaux, assemblées paroissiales, informations écrites. Faire ressortir de nos différentes missions une préparation à cette église de demain.

Expérimenter la démarche de conversation dans l'esprit au cours de nos réunions.

Laisse-t-on suffisamment de place aux jeunes et aux nouveaux entrants ? Cela commence par une prise de conscience puis par un repérage de charismes. Mettre en place des parrainages. Nous avons besoin de formation en informatique, en communication, accès aux réseaux sociaux, ainsi que pour les gens de l'accueil.

Se retrouver en convivialité entre les 4 paroisses de l'UPC6 : par exemple, soirée crêpes à la Maison Sainte-Anne de Bolbec. Une journée regroupant les paroissiens de l'UP, comme au Val aux Ségry. Cette journée rassemblerait les catéchistes, les parents, les jeunes...

Voir ce qui se fait dans les autres UP : ce qui fonctionne, ce qui est adaptable dans notre monde rural.

Questions à travailler

Travailler les invitations, les formations. Proposer une fête de l'EP un jour par an.

Rencontre informelle, échanger tous nos points forts pour que chaque UP puisse en bénéficier. Comment faire prendre conscience aux communautés de l'urgence de l'avenir des paroisses ?

Sujet de fond à travailler en dehors de l'UP

Question urgente

Comment atteindre les jeunes générations et ceux qui sont loin ? Faire prendre conscience aux communautés de l'urgence de notre avenir, de nos paroisses.

Tu vas voir, c'est passionnant ce que je fais, tu vas être éblouie. Urgent : repérer et attirer les laïcs pour un engagement durable.

FICHE UP 7

POINTS CLÉS

Court terme :

- Partager les bonnes pratiques entre paroisses, encourager l'engagement des laïcs et renforcer la communication (annonces en messe, site internet).
- Mutualiser les ressources et organiser des témoignages à la fin des messes pour inspirer de nouvelles vocations.

Moyen terme :

- Organiser des préparations sacramentelles centralisées (ex : préparation au mariage), et créer un site internet pour diffuser les projets et décisions de l'UP7.

Long terme :

- Créer une équipe diocésaine pour soutenir les prêtres et laïcs en mission (soutien spirituel, psychologique, matériel), et pérenniser la mutualisation des ressources au sein de l'UP7.

Différences spécifiques :

- Mettre l'accent sur la communication via des canaux multiples (annonces, témoignages, site internet).
- Favoriser la mutualisation des ressources pour partager les actions réussies au sein de l'UP7 et renforcer la coopération inter-paroissiale.

Questions à travailler :

- Comment encourager l'engagement enthousiaste des paroissiens ?
- Comment intégrer efficacement les jeunes et les paroissiens éloignés ?
- Quelle méthode pour soutenir l'engagement durable des laïcs dans les ministères ?
- Comment améliorer la coordination et la communication entre les paroisses ?

Points urgents :

- Développer un soutien pour les prêtres et laïcs en mission (spirituel, psychologique, matériel).
- Améliorer la communication via le site internet et autres canaux pour assurer une meilleure diffusion des informations.
- Travailler sur la formation des laïcs pour qu'ils puissent prendre davantage de responsabilités.

PAS ÉVOQUÉS PAR L'UP 7 SUR LES SEPT CHEMINS POUR AVANCER VERS L'AVENIR

- 1.1. LE CHEMIN DE LA RÉFORME SPIRITUELLE
 - 1.1.1 Introduire la méthode de la « conversation dans l'Esprit »
 - 1.1.2 Développer une culture du « discernement »
 - 1.1.3 Retraites et accompagnement spirituel

- 1.2. LE CHEMIN DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN DES ACTEURS PASTORAUX
 - 1.2.1 La formation des acteurs pastoraux
 - 1.2.2 Prendre soin et soutenir les acteurs pastoraux
 - 1.2.3 Partage des bonnes pratiques et visitations inter-paroissiales

- 1.3. LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET DE LA GOUVERNANCE
 - 1.3.1 La reconnaissance des structures locales existantes (EAP / EAL)
 - 1.3.2 L'articulation des structures entre Diocèse - UP – Vie communautaire de proximité à trouver au service du terrain.
 - 1.3.3 Leadership et unité : vers une nouvelle culture et de nouvelles missions

- 1.4. LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE DU CHANGEMENT
 - 1.4.1 Le développement d'une culture du changement et du soutien des acteurs pastoraux
 - 1.4.2 Encourager l'engagement des communautés chrétiennes
 - 1.4.3 Communication et partage des bonnes pratiques

- 1.5. LE CHEMIN DE L'ENGAGEMENT, DE LA COLLABORATION ET DES RELATIONS INTERPERSONNELLES
 - 1.5.1 Le développement d'une coresponsabilité ecclésiale
 - 1.5.2 Développer l'expérimentation et le discernement ensemble : une culture du changement partagée
 - 1.5.3 Le développement d'attitudes fondamentales : écoute, accueil, bienveillance...
 - 1.5.4 La communication au service de la relation et du changement

- 1.6. LE CHEMIN DE LA MISSION : ACCUEIL ET OUVERTURE
 - 1.6.1 Un accueil bienveillant et une écoute active
 - 1.6.2 Tisser des liens et favoriser la rencontre
 - 1.6.3 Une attention particulière aux plus fragiles
 - 1.6.4 Une Église ouverte et en mouvement

- 7. LE CHEMIN DES MOYENS FINANCIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

TEXTE BRUT UP 7

Les points importants que je veux ramener en UP

S'inspirer de ce qui se fait en dehors et au sein de l'UP : partager des bonnes pratiques.

L'engagement des laïcs à maintenir et soutenir. La communication est primordiale : expliquer, fermer la parenthèse de papier (église et secrétariat).

Annonce en fin de messe, site internet. Rappelez les différents canaux de communication aux paroissiens.

Mutualisation des ressources par mission au sein de l'UPC7 : témoignages en fin de messe sur les formations reçues pour susciter ensuite des vocations, donner envie d'apprendre pour permettre d'appeler.

Dans les préparations sacramentelles en UP, pastorale des équipes se fatiguent : faire une préparation globale dans un seul lieu, par exemple une préparation au mariage avec 100 personnes.

Partager les décisions des différentes paroisses au sein de l'unité pastorale : site internet pour l'UP7.

Questions à travailler

Il faut oser appeler, proposer avec enthousiasme. Chacun chemine à son rythme. Réunion des différentes instances de l'UP7. Fiche technique des actions menées, par exemple l'organisation des petits-déjeuners, la présence de la paroisse sur les marchés. À mutualiser au sein de l'UMP et du diocèse.

Des forces vives. Aussi éventuellement pour permettre aux personnes de s'intégrer : des gens accueillants.

Sujet de fond à travailler en dehors de l'UP

Les nouveaux ministères. Travailler sur le « prendre soin » des prêtres, laïcs en mission : soutien spirituel, psychologique, matériel. Équipe dédiée au sein du diocèse.

Les formations, la communication.

Question urgente

Travailler sur le « prendre soin » : la question de la communication.

3. ET MAINTENANT... POUR POURSUIVRE LE TRAVAIL

[À discuter lors de la réunion du 16 avril prochain]