



DIOCESE DE SION
Partie francophone

ENTRETIENS PÉRIODIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN A L'INTENTION DES AGENTS PASTORAUX (PRÊTRES, DIACRES ET AGENTS PASTORAUX LAÏCS)

PREAMBULE

1. Objectifs et finalités de la démarche

- Devant les besoins pastoraux d'une société en constante mutation, la partie francophone du diocèse de Sion choisit de mettre en place une démarche de gestion des ressources humaines afin de mieux répondre à son souci de veiller au bien-être de ses agents pastoraux et d'assurer une bonne adéquation des personnes avec la mission confiée par l'Église diocésaine au service des communautés et de l'évangélisation.
- Dans cet esprit, les « entretiens périodiques d'accompagnement et de soutien » se proposent d'atteindre les objectifs suivants :
 - Permettre le dialogue entre l'agent pastoral et l'ordinariat, en vue d'une meilleure connaissance mutuelle ;
 - Offrir un espace de discussion en vue de la résolution d'éventuelles difficultés d'ordre pastoral ;
 - Viser à l'amélioration de la gestion des ressources humaines :
 - En vérifiant l'adéquation de l'agent pastoral à la mission qui lui est confiée ;
 - En décelant les potentialités de l'agent pastoral, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation ;
 - En clarifiant ce que le responsable attend de l'agent pastoral ;
 - En définissant des objectifs ou points de croissance et en s'accordant sur les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

2. Mise en œuvre concrète

- Les entretiens périodiques d'accompagnement et de soutien sont demandés à tous les agents pastoraux (prêtres, diacres et agents pastoraux laïcs) mandatés et nommés par l'évêque, quel que soit leur pourcentage d'engagement, ou se trouvant au bénéfice d'un engagement paroissial rémunéré sur la base d'un mandat ou d'une habilitation.
- Ces entretiens sont conduits par l'évêque ou le vicaire général.

- Ces entretiens ont lieu en principe une fois tous les trois ans, à l'occasion des « visites pastorales de secteur » menées par le Conseil épiscopal à raison d'une semaine de présence dans six secteurs par année pastorale.
- Les « visites pastorales » seront également préparées, dans chaque secteur, par l'établissement d'un « bilan d'équipe pastorale » (plan pastoral, activités, relations, etc.) qui pourra servir de base commune à la conduite individuelle des entretiens. De même, le point de vue du répondant pastoral sera sollicité par l'ordinariat dans un autre contexte.
- Ces entretiens doivent être distingués des démarches de médiations en cas de conflits, lesquelles offrent la possibilité de faire appel, le cas échéant, à une médiation extérieure.
- Ces entretiens se déroulent suivant la grille ci-jointe. L'agent pastoral prépare l'entretien en répondant à l'avance, par écrit, à chaque question, puis chaque question est reprise pendant l'entretien et permet d'ajouter de nouvelles réflexions.
- Dans toute la mesure du possible, les différents points de la grille d'analyse devront être abordés et illustrés sur la base d'exemples concrets et de réalisations pratiques (souci d'objectivation et d'indicateurs vérifiables).
- Les entretiens sont confidentiels. Au terme de l'entretien, le rapport est signé par les deux parties. On décide ensemble des éléments qui seront portés à la connaissance des autres responsables (évêque ou vicaire général, curé, répondant), et des prochaines démarches à entreprendre. Le rapport sera ensuite conservé par l'évêque ou le vicaire général, et une copie remise à l'agent pastoral.
- La mise en œuvre des « entretiens périodiques d'accompagnement et de soutien » commence à la rentrée pastorale d'automne 2015, selon le calendrier des visites pastorales de secteur établi par l'ordinariat.

Adopté par le conseil épiscopal le 12 mai 2015

Promulgué par M^{Bt} Jean-Marie Lovey, évêque de Sion, le 12 mai 2015



GRILLE D'ANALYSE DE L'ENTRETIEN PERIODIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN



La première colonne est à remplir personnellement avant l'entretien. La deuxième sera complétée au cours de l'entretien avec les éléments essentiels qui en ressortiront.

1. Situation générale personnelle et spirituelle

• Comment est-ce que je définis mon identité de baptisé ?	
• Comment est-ce que je définis mon identité d'agent pastoral ?	
• Comment est-ce que je comprends ma vocation en Eglise ?	
• Quelle est mon intention pastorale ?	
• Dans l'exercice de mon ministère pastoral, quelles sont les valeurs auxquelles je suis particulièrement attaché ?	
• Dans l'exercice de mon ministère pastoral, quels sont mes principaux objectifs ?	



2. Evaluation de l'engagement depuis le dernier entretien

2.1 Evaluation des points de croissance et des projets prioritaires définis lors de l'entretien précédent

- En quoi la situation générale a-t-elle évolué depuis le dernier entretien ?

--	--

- En quoi le dernier entretien s'est-il révélé bénéfique ?

--	--

- Quelles formations continues ont été effectuées, et avec quels bénéfices ?

--	--

2.2 Conformité de l'engagement avec le cahier des charges actuel

- Le cahier des charges est-il adapté ? (passer le cahier des charges en revue)

--	--

- La charge de travail est-elle ajustée au pourcentage d'engagement ?

--	--

2.3 Satisfaction générale par rapport à l'engagement

- Quel est mon degré de satisfaction dans mon engagement actuel ?

--	--



• Qu'est-ce qui me plaît le plus dans mon activité actuelle ?

• Quelles tâches me motivent ?

• Où se trouvent les principales difficultés ?

• Quelles tâches me pèsent ?

• Où se trouvent mes insatisfactions ? Quelles en sont les raisons à mon point de vue ?

• Où se trouvent mes aspirations ?

3. Evaluation des compétences actuelles dans le contexte pastoral donné

3.1 Compétences professionnelles

• Capacités à porter un regard positif sur la qualité du travail effectué ?

• Capacités d'organisation ?



• Capacités d'encouragement et de stimulation dans un travail d'équipe ?

• Capacités de collaboration au sein de l'équipe pastorale et avec les bénévoles ?

• Capacités de stimuler et de former les équipes de travail existantes ?

• Capacités à mettre en route de nouvelles équipes selon les besoins ?

3.2 Compétences personnelles, relationnelles et sociales

• Capacités à s'investir personnellement dans le ministère ?

• Capacités d'initiative et d'adaptation, disponibilité au changement ?

• Capacités personnelles dans la gestion du temps et du stress, la planification, l'organisation du travail ?

• Capacités à assumer des responsabilités, confiance en soi ?



• Capacités à résister à la contradiction ?

• Capacités d'autocritique et de remise en question ?

• Capacités relationnelles, écoute, empathie, coresponsabilité ?

• Capacités à gérer son propre besoin de reconnaissance (conditionnelle et inconditionnelle) et à témoigner aux autres de la reconnaissance ?

• Capacités à gérer les conflits de manière positive, au service d'une bonne ambiance de travail ?

3.3 Compétences ecclésiales et spirituelles

• Capacités à offrir un témoignage évangélique personnel ?

• Capacités à consacrer du temps et du soin à la vie spirituelle (prière, retraite, lecture) ?

• Capacités à vivre l'engagement comme une vocation, sens de la mission ?

• Capacités à œuvrer à l'unité dans la paroisse, le secteur, le diocèse ?



-
- Capacités à progresser sur son propre chemin de foi ?
-

4. Perspectives en vue de la prochaine période

4.1 Suivi immédiat

-
- Quelles nouvelles priorités dégager ?
-

- Quels chemins tracer pour y parvenir concrètement dans les mois à venir ?
-

- Quels changements apporter au cahier des charges ?
-

- Quelles nouvelles compétences développer (professionnelles, humaines, spirituelles)?
-

- Quelle formation permanente privilégier ?
-



4.2 Suivi à plus long terme

- Perspectives de modification plus profonde du cahier des charges ?

- Potentiel et motivations pour envisager de nouvelles responsabilités à l'intérieur de l'engagement actuel, ou poursuivre au contraire sans changements ?

- Perspectives de changements d'engagements pastoraux, avec de nouvelles orientations personnelles (échéances, directions envisagées) ?

4.3 Transmission des éléments de ce rapport

- Quels éléments de cet entretien doivent être transmis à l'évêque ou au vicaire général ?

- Quels éléments doivent être transmis au doyen, au curé, au responsable de secteur, au responsable de service ?

- Quels éléments doivent être transmis à l'équipe pastorale ?

- Si un conflit est décelé, quelles peuvent en être les modalités de résolution (nouvel entretien, médiation) ?



- Définition du suivi des prochaines démarches.

4.4 Evaluation de l'entretien

- La démarche de l'entretien périodique d'accompagnement et de soutien a-t-elle du sens pour moi ?

- Qu'est-ce que l'entretien m'a permis de découvrir, de confirmer ou de modifier dans la perception de moi-même et de mon ministère ?

- Comment l'entretien me donne-t-il du soutien dans mon ministère et dans mon savoir devenir ?

- Les questions sont-elles bien formulées ?

- Comment l'entretien s'est-il déroulé ?

- Comment a été vécue la relation entre les deux parties durant l'entretien ?

Etabli à _____, le _____

L'évêque ou le vicaire général

L'agent pastoral

