

ACTION "RELATIONS HUMAINES"

FRANCECatholique n°2959 14 JANVIER 2005 29

Servir ceux qui servent

propos recueillis
par Eric DE LA BOURDONNAYE

Accompagner les communautés chrétiennes dans leur gestion des ressources humaines, tel est le défi que veulent relever un certain nombre de professionnels de l'emploi, dont Jacques de Scoraille.

■ **En quoi votre parcours personnel est-il à l'origine de votre engagement actuel ?**

Je suis consultant en ressources humaines. Après une école de commerce, je suis entré dans un cabinet anglo-saxon de management puis dans une filiale de France Télécom pour créer un département gestion de carrières que j'ai quitté pour la Chambre de Commerce de Paris. Le corps de mon expertise est le développement des ressources humaines.

■ **Comment est né "Eclésia RH" ?**

C'est le fruit de la rencontre de trois personnes : Mme Le Brazidec, présidente du Groupement du Personnel d'Eglise (GPE), Olivier Lebel, secrétaire général-adjoint de la Conférence des Evêques de France et moi-même, consultant en gestion des ressources humaines. Nous avons ressenti un appel à travailler sur



Jacques de Scoraille

une certaine pastorale des salariés et sur leur professionnalisation. Par ailleurs au cours d'activités extraprofessionnelles, j'ai rencontré de nombreux salariés de l'Eglise trouvant difficiles les conditions de travail dans cet univers. Notre réflexion confortée par une étude que j'ai effectuée sur le sujet et par un audit stratégique de repositionnement du GPE a conduit à la création d'une plateforme de gestion des ressources humaines au service des congrégations, associations, enseignement catholique, paroisses, diocèses, etc. Le conseil d'administration du GPE m'a confié la création de cette plateforme, Eclésia RH (ndlr : comme Eglise et Relations Humaines)

■ **Ciblez-vous uniquement les institutions catholiques ?**

Non, c'est beaucoup plus large. Le lien n'est pas hiérarchique. On trouve aussi bien des paroisses, par exemple la cathédrale de Paris - 50 salariés - mais aussi de plus petites structures avec deux

ou trois salariés ou des associations caritatives comme le Secours catholique ou la Fondation d'Auteuil ou encore l'Enseignement catholique avec une multitude d'établissements, des congrégations, des maisons de retraites, des établissements de soins... Donc une grande variété de collaborateurs mais également de bénévoles. Nous estimons que 250.000 personnes travaillent dans l'univers ecclésial.

■ **Quelles sont à votre avis les particularités d'une gestion des ressources humaines dans cet univers ?**

La première est liée à la dimension confessionnelle. Quand on est sur ce registre, se pose la question de la pastorale des salariés, c'est-à-dire : que met-on en œuvre pour créer une plus grande unité entre le discours que l'on véhicule et les actes de gestion ou les relations humaines au quotidien ? Donc une plus forte exigence de cohérence, d'exemplarité et probablement une spécificité quant à l'écoute de l'Esprit Saint. Aujourd'hui plusieurs structures ont ce souci de chercher à développer une plus grande unité entre les aspirations de fondateurs et ce qui se fait aujourd'hui. Ensuite il y a des particularités qui sont conséquentes de cela.

■ **Lesquelles ?**

Il y a souvent une très grande implication affective des personnes qui travaillent dans les communautés chré-

Créer une **plus grande unité** entre le discours et les actes

É D I T O

Professionnalisation et nouvelle évangélisation

Professionnalisation et évangélisation, sont-elles vraiment liées ?

Le chef de professionnalisation - au sein de la zone francilienne de l'Église - se trouve-t-il au cœur de la foi ?

Une foi qui n'est pas tant de dévotion et de Dieu et par cette présence

Dieux de révéler le don de l'Esprit, si nécessaire pour que

le fruit de l'Esprit se manifeste au cœur de notre travail.

Notre professionnalisation - en son action et contenu - doit à

l'aide d'être évangélisée, de retrouver à la source, la foi.

C'est la vocation de l'Église... pour être, en vérité, toujours

plus au cœur de l'Évangile.

Jacques de Scoraille,
Directeur de la publication
14 JANVIER 2005 - 22 PAGES - 2,20 €

S O M M A I R E

PLANÈTE
 ÉCCLÉSIA RH 10-12
 BÉNÉVOLES SALARIÉS 13
 LE GPE 14
 CONSEILS PRATIQUES 15
 GOSI SOMMAIRE 16

DOSSIER
 BÉNÉVOLES SALARIÉS 17-22
 TRAVAILER ENSEMBLE 18-22

FORMATIONS 17-22
 SENS ET SENS 18
 LE GPE 19
 CONSEILS PRATIQUES 20
 GOSI SOMMAIRE 21

FOCUS
 BÉNÉVOLES SALARIÉS 17-22
 TRAVAILER ENSEMBLE 18-22

PRENDE-TE TOI
 CHANGEMENTS ET ÉVOLUTIONS
 AU SEIN DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE
 GOSI SOMMAIRE 21

FOCUS
 11 ANS
 25 ANS
 30 ANS
 35 ANS
 40 ANS
 45 ANS
 50 ANS
 55 ANS
 60 ANS
 65 ANS
 70 ANS
 75 ANS
 80 ANS
 85 ANS
 90 ANS
 95 ANS
 100 ANS

ACCESS STORY

UNE NOUVELLE DIMENSION !

Philippe 21

Philippe 21 est le premier site internet français de conseil en gestion pastorale. Plus de 1000 personnes ont déjà utilisé ce site pour poser leurs questions et recevoir des réponses.

Philippe 21 est le premier site internet français de conseil en gestion pastorale. Plus de 1000 personnes ont déjà utilisé ce site pour poser leurs questions et recevoir des réponses.

Philippe 21 est le premier site internet français de conseil en gestion pastorale. Plus de 1000 personnes ont déjà utilisé ce site pour poser leurs questions et recevoir des réponses.



Philippe 21



Philippe 21



Philippe 21

SERVITEUR

REVUE TRIMESTRIELLE

14 JANVIER 2005 - 22 PAGES - 2,20 €

DOSSIER

BÉNÉVOLES / SALARIÉS : TRAVAILER ENSEMBLE

ÉCOUVERTE
 CÉLÉBRER LA VIE

CONSEILS PRATIQUES
 COMMENT ÊTRE EFFICACE EN RÉUNION

PRENDE-TE TOI
 CHANGEMENTS ET ÉVOLUTIONS AU SEIN DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE

FOCUS
 11 ANS 25 ANS 30 ANS 35 ANS 40 ANS 45 ANS 50 ANS 55 ANS 60 ANS 65 ANS 70 ANS 75 ANS 80 ANS 85 ANS 90 ANS 95 ANS 100 ANS

Une revue trimestrielle, "Serviteur", a pour objectif de montrer les différents métiers, de présenter les associations et les initiatives. C'est un lieu d'échanges d'idée autour du travail dans les institutions chrétiennes (Abonnement : 26 €).

tiennes. On tend parfois à tout mélanger, à faire confiance trop facilement. On va trouver un certain nombre d'excès liés aux valeurs qui sous-tendent ces univers-là. Par exemple l'amour du prochain qui fait qu'à ce titre on va recruter sans être trop exigeant, on va faire confiance trop spontanément aux uns et aux autres au risque d'oublier parfois l'efficacité qui est aussi une exigence de l'Évangile.

■ Et le risque de voir grossir le rang des déçus de l'Église ?

Une secrétaire sur le départ a dit à son curé : "Prenez quelqu'un d'incroyant pour me remplacer, au moins il ne perdra pas la Foi !" Il y a un vrai besoin de parler de ces questions de cohérence. Autrement dit, il faut être conscient de l'écart pour le réduire. Il faut donc le mesurer, faire des enquêtes internes sur le climat social. Cela peut permettre de mieux prendre en compte la situation pour ensuite faire des corrections et tendre à plus de cohérence.

Ceux qui sont déçus sont souvent des personnes qui arrivent avec tout leur cœur dans cet univers puis qui déchantent, notamment parce qu'on ne parle pas des valeurs qui fondent notre foi. Il serait bon alors peut-être de créer des espaces permettant de revenir sur l'essentiel, voir comment chacun le partage

et comment il peut nourrir notre travail au quotidien.

■ Que propose concrètement Ecclesia RH ?

Ecclesia RH propose des missions de conseils pour aider ces institutions à travailler sur cette plus grande cohérence entre l'inspiration évangélique et la façon dont les choses se vivent au quotidien. Dans cette optique, Ecclesia RH a créé avec le GPE un fond d'aide au conseil qui a pour but de financer des initiatives prises en inter institutions - quatre ou cinq écoles ensemble ou des écoles et une association caritative ou encore trois ou quatre diocèses ensemble - dans le sens d'une pastorale des salariés.

Ecclesia RH c'est également une bourse d'emplois pour faciliter la mobilité entre les structures et pour trouver des personnes qui sont habitées par cette double préoccupation du développement de compétences et de professionnalisme et de la recherche d'un lieu où ils pourront vivre leur Foi.

■ Il y a déjà des initiatives dans ce sens, comme la lettre "PAC - petites annonces en milieu chrétien" que nous relayons dans "France Catholique". La demande des communautés chrétiennes dans ce sens est-elle si importante ?

En tout cas, le discours est important sur cette problématique. Tout le monde semble d'accord pour y aller. En revanche peu sont prêts à investir vraiment dans ce secteur. On préfère d'ordinaire investir dans la collecte de dons ou dans la communication externe plutôt que dans une meilleure gestion des ressources humaines.

■ Les responsables des communautés chrétiennes trouvent-ils l'équilibre entre l'idée originelle, souvent ancienne et les nouvelles exigences d'aujourd'hui ?

Il y a une prise de conscience d'un plus grand professionnalisme. Le challenge pour les années à venir est de ne pas perdre son âme dans ce mouvement en particulier dans certaines institutions où les religieux sont de moins en moins nombreux devant déléguer la gestion à des laïcs. Il s'agit d'aider ces institutions à rester fidèle au projet initial. C'est le vrai challenge aujourd'hui. ■

Site Internet - www.ecclesia-rh.com - avec une bourse d'emploi ouverte aux salariés et aux bénévoles et des formations au bilan professionnel, au management et à la spiritualité du travail. Ecclesia RH, 37 rue de Rome, 75008 Paris. Tél. 01.58.22.22.05.

Rendez-vous au salon RELIGIO le dimanche 16 janvier (16h15 à 17h) pour la table ronde "Travailler en univers confessionnel : besoin de pastorale ou de professionnalisation ?", en partenariat avec France Catholique.