

Faubourg de l'Hôpital 24
CH - 2000 NEUCHÂTEL

Mission – mandat général de la formation continue

Une compétence est la mobilisation et conjugaison dans une situation complexe donnée de ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, savoir-être, culture, ...) et de ressources de réseaux (banque de données, réseaux d'expertise,...)

Guy Le Boterf, L'ingénierie des compétences, 1999

Au poulx de l'évolution des métiers de pasteur, diacre et autres professionnelles de l'Eglise, la formation continue (FC) de l'opf conjugue ses compétences en formation d'adultes, théologie et spiritualité aux besoins des acteurs sur le terrain.

Répondant au défi d'un marché de niche, la FC de l'opf développe ses offres en lien étroit avec son public cible (env. 350 personnes qui peuvent également choisir des formations proposées par d'autres organismes, sous réserve de l'autorisation de leur Eglise).

Elle détermine les compétences à acquérir en fonction des besoins de formation

- déterminés par les RH-F des Eglises
- recensés auprès des associations de professionnels des Eglises suisses et auprès des professionnelles elles-mêmes
- pointés dans les échanges avec ses partenaires (Bildungkirche, CPLR, CCRFE).
- repérés directement par les formatrices

et en faisant appel aux professionnels spécialistes des domaines concernés

Elle met en place un dispositif de formation qui permette d'intégrer des apports professionnels extérieurs d'une manière pertinente pour les missions de l'Eglise exercées par les professionnels

La valeur ajoutée de l'opf est de conjuguer la connaissance du tissu ecclésial et l'ingénierie de formation.

Sa spécificité est de tenir dans ses formations les 3 pôles que sont la vie spirituelle, la réflexion théologique et l'intégration des compétences séculières.

Il agit dans le cadre et les limites des moyens investis par les Eglises de la CER.

En cohérence avec la [Vision, mission, valeurs de l'opf](#), la déontologie de la formation continue se joue dans la tension entre différentes exigences complémentaires :

- respecter l'individu et favoriser le travail en équipe (collaboration, feedback)
- encourager la loyauté institutionnelle critique et la critique institutionnelle loyale
- veiller à la spiritualité et à l'efficacité sur le terrain
- favoriser le sentiment d'appartenance à un ensemble romand ("mon collègue est ma première ressource") et veiller à promouvoir une diversité de profils parmi les professionnels d'Eglise pour un plus grand panel de compétences aptes à répondre aux multiples défis qui sont et seront posés à l'Eglise.