

Guide pour des relations saines entre pasteurs et conseils dans les Églises de l'AEEBLF

Introduction.....	3
Nos documents de référence.....	4
Confession de foi de l'AEEBLF : 8. L'Église.....	4
Principes Ecclésiastiques de l'AEEBLF : 1. L'Église locale.....	4
Principes ecclésiastiques de l'AEEBLF : 2. Ministères.....	5
Principes ecclésiastiques de l'AEEBLF : 3. Fonctionnement.....	5
Quelques mots à propos de l'Église et des communautés locales.....	7
Introduction.....	7
L'Église locale « à sa mesure ».....	7
Églises, œuvres et institutions.....	8
Bergers, anciens et pasteurs.....	10
Un ministère « pastoral » : le sens de l'image.....	10
Les pasteurs dans le Nouveau Testament : de qui parle-t-on ?.....	11
Ce que nous appelons pasteurs.....	12
Un don de Dieu... avec d'autres.....	13
Le vocabulaire de ce document.....	14
Une boîte à idées pour la collaboration.....	15
Accompagnement et suivi du ministère pastoral.....	16
Assemblées générales et assemblées de membres.....	17
Autonomie et interdépendance des communautés locales.....	18
Cheminements face aux conflits.....	19
Confidentialité et secret professionnel.....	23
Engagement d'un pasteur.....	24
Engagements du pasteur à l'extérieur de l'Église locale.....	26
Fin d'engagement, transitions et départ à la retraite.....	27
Formation initiale et continue des responsables.....	28
Gestion administrative du service dans l'Église.....	29
Gestion de l'argent au sein de la communauté.....	30
Organisation de réunions.....	31
Outils de communication électronique.....	32
Pouvoir, autorité et collégialité.....	34
Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux.....	37
Protection contre les abus.....	39
Reconnaissance des ministères.....	40
Responsables diaconaux.....	42
Sacraments et actes pastoraux.....	43
Soutien financier au service chrétien.....	44
Stages pastoraux.....	46
Structure de l'Église locale.....	47
Temps de travail du pasteur.....	48
Retraites spirituelles et congé sabbatique.....	49
Internet et réseaux sociaux.....	50
Bibliographie.....	52
Quelques ressources issues du monde francophone.....	52
Quelques ressources traduites.....	53

Introduction

Le présent document a pour but d'offrir des repères en vue de favoriser de bonnes relations et une bonne collaboration entre les responsables des communautés membres de l'Association évangélique d'Églises baptistes de langue française (AEEBLF). Notre souhait est que chacun, quel que soit son appel, puisse se sentir toujours plus pleinement à sa place dans la vie de nos communautés et dans l'exercice des dons que le Seigneur lui a confiés.

Pour ce faire, nous commencerons par rappeler **quelques extraits de la Confession de foi et des Principes ecclésiastiques de l'AEEBLF** touchant directement au sujet qui nous occupe.

À partir de là, une section proposera quelques réflexions complémentaires sur **ce qu'est l'Église et ce que sont les communautés locales en son sein**.

Dans un troisième temps, nous proposerons de faire un point sur la question de **la légitimité et du cadre bibliques du ministère de « pasteur » et de son articulation avec celui des « anciens »**.

Nous examinerons ensuite plus précisément certaines **questions spécifiques liées au cadre et à l'exercice des responsabilités pastorales de ces acteurs** au sein d'une communauté locale et aux spécificités du ministère de pasteur dans ce contexte. Cette partie se présente sous la forme d'articles de taille variable classés par ordre alphabétique.

Finalement, nous proposerons une **bibliographie** triée par thèmes pour les personnes qui souhaiteraient approfondir l'un ou l'autre sujet.

L'ensemble du texte a été pensé pour pouvoir être lu par tout un chacun au sein de nos communautés. Que les plus expérimentés de nos lecteurs veuillent bien nous pardonner les éventuels raccourcis et simplifications lorsque ceux-ci ne nuisent pas à de saines conclusions.

Nos documents de référence

L'unité entre les communautés d'une même dénomination se fait généralement autour d'un accord théologique entre elles qui peut s'exprimer par une confession de foi. Cette confession de foi reprend des points considérés comme essentiels au sein de la dénomination et sert de repère pour l'orientation et l'enseignement des communautés. Il en va ainsi au sein de notre association. C'est la raison pour laquelle nous voulons commencer par redire ces fondements importants autour desquels nous nous retrouvons.

Dans le même temps, pour notre sujet comme pour tout autre, il importe aussi de nous souvenir que cette confession de foi reste un outil au service des Églises, qui ne devrait pas se transformer en maître intransigeant. Les confessions de foi ont toujours évolué au fil du temps pour mieux parler le langage de leurs contemporains et répondre aux questions de chaque époque, et cette évolution nécessite que des personnes se montrent capables de penser en-dehors de ce cadre, à l'écoute de l'Écriture et dans le respect et le dialogue avec leurs frères et sœurs.

Nous avons donc sélectionné ici les extraits de notre Confession de foi et de nos Principes ecclésiastiques touchant directement au sujet abordé. Puisse ce rappel éclairer nos réflexions alors que, pour reprendre un verbe dont la présence à trois reprises dans les textes ci-dessous est certainement significative, nous nous « efforçons » de marcher ensemble d'une manière qui plaise à notre Seigneur.

Confession de foi de l'AEEBLF : 8. L'Église

Nous croyons que Dieu a voulu créer pour lui un peuple nouveau, l'Église, rassemblement de tous ceux qui auront été régénérés et réconciliés avec lui par Christ. Nous croyons que Jésus-Christ est le Seigneur de l'Église. Il la nourrit par sa Parole et la conduit par son Esprit. Il la fera paraître dans sa plénitude et sa perfection finale lors du renouvellement de toutes choses.

Nous croyons que l'Église locale est appelée à manifester, à sa mesure, la réalité du Corps de Christ. Elle est une communauté de croyants nés de l'Esprit, qui, dans l'humilité et conscients de leur faiblesse, veulent vivre ensemble à la gloire de Dieu.

Nous croyons qu'il existe, entre tous ceux qui croient en Jésus-Christ, une unité créée par l'Esprit. Il est du devoir de chaque Église locale et de chaque chrétien de la préserver pour l'honneur de leur Seigneur.

Mt 16.16-20 ; 18.17-20 ; 28.18-20 ; Jn 10.14-16 ; 17.11, 20-23 ; Ac 2.42 ; 6.2-7 ; Rm 12.3-13 ; 1 Co 1.2, 10-13 ; 12 ; 13 ; 2 Co 4.14 ; Ep 1 ; 2 ; 4. 1-16 ; 5.25-27 ; Ph 2.1-5 ; Col 1.18-23 ; 1 Tm 3.14-15 ; Hé 10.19-25 ; 13.14-15 ; 1 P 2.4-10 ; 3.8 ; 5.5 ; Ap 2-3.

Principes Ecclésiastiques de l'AEEBLF : 1. L'Église locale

Nous croyons que l'Église locale est une assemblée de personnes qui ont reconnu en Jésus-Christ leur Sauveur et leur Seigneur, et qui ont manifesté, par leur baptême, leur engagement à le servir dans la communion de leurs frères.

Chaque Église locale doit, à la mesure des moyens qui lui ont été confiés par son Seigneur, et dans les circonstances qui sont les siennes, contribuer à l'édification du Corps de Christ, en aidant les chrétiens à progresser dans la foi et dans la sanctification. Par sa vie et celle de ses membres, elle rend témoignage à la grâce de Dieu dont elle célèbre la gloire par son culte. Elle annonce l'Évangile et cultive une vision missionnaire. Attentive aux besoins du monde qui l'entoure, elle s'efforce d'y répondre avec sagesse, dans un esprit de compassion et de générosité.

L'Église locale n'a qu'un seul Seigneur, Jésus-Christ. Autonome et responsable pour elle-même devant Dieu, elle est indépendante en matière religieuse de toute autre autorité. Elle ne saurait cependant vivre dans

l'isolement et doit, dans la mesure du possible, rechercher et entretenir des relations fraternelles avec d'autres Églises qui partagent la même foi. Pour les Églises qui en sont membres, l'Association Évangélique d'Églises Baptistes de Langue Française est le lieu privilégié où elles peuvent vivre une interdépendance et une solidarité respectueuses de leur personnalité.

Nous croyons que les Églises doivent être séparées de l'État. Les chrétiens se soumettent aux autorités civiles, sauf s'il advenait qu'elles veuillent les contraindre à agir contre leur conscience ; ils intercedent pour elles dans l'intérêt de la paix, de la justice et de la liberté.

Ps 34.14 ; Mt 5.9 ; 16.16-20 ; 18.17-20 ; 28.19-20 ; Mc 10.42-44 ; 12.17 ; Lc 20.25 ; Jn 3.16 ; 18.36 ; Ac 1.8 ; 2.41-47 ; 4.19 ; 5.29 ; 6.2-7 ; 8.4-5 ; 9.26-31 ; 11.19-30 ; 12.5 ; 13.1-3 ; 15.3-4, 12, 22-31 ; 16.4-5 ; 18.26-27 ; 19.9 ; 20.24 ; Rm 12.18 ; 13.1-7 ; 1 Co 1.2 ; 1 Co 7.15 ; 2 Co 8.12-24 ; Ga. 5.22 ; Ep 4.4-7 ; Col 1.18 ; 1 Tm 2.1-4 ; 3.14-15 ; Hé 10.24-25 ; 12.14 ; Ja 3.17-18 ; 1 P. 2 ; 3.9-17 ; 3 Jn 5-8. Ap 2-3.

Principes ecclésiastiques de l'AEEBLF : 2. Ministères

Nous croyons que chaque chrétien est appelé à mettre au service des autres les dons qu'il a reçus de Dieu.

Selon le Nouveau Testament la conduite de l'Église est confiée à des responsables qui peuvent être désignés de différentes manières : anciens, pasteurs, conducteurs... Ils veillent ensemble à la qualité de l'enseignement et de la vie spirituelle de l'Église locale. Sans jamais dominer sur leurs frères, ils s'efforcent d'être des exemples de vie chrétienne, se souvenant qu'ils devront rendre compte à Dieu de leur service.

L'Église locale a d'autres responsables pour remplir ses diverses missions. Il lui appartient de discerner les personnes les mieux qualifiées par leurs compétences et leur caractère chrétien pour accomplir ces tâches. Quelle que soit leur fonction, ceux ou celles qui en sont chargés l'assument sous le contrôle de l'Église, dans un esprit de désintéressement, d'humilité, de sagesse et d'amour.

C'est le privilège et le devoir des membres de l'Église de soutenir ceux qui la servent, de les seconder dans leur tâche, et d'avoir pour eux amour et respect, à cause de l'œuvre qu'ils accomplissent.

Mt 20.25-28 ; Jn 13.1-17 ; Ac 6.1-6 ; 20.17-36 ; 21.17-18 ; Rm 12 ; 14.19 ; 16.1-2 ; 1 Co 3.4-9 ; 9.7-14 ; 10.31 ; 12.12-31 ; 14.26-29 ; Ep 4.11-16 ; Ph 1.1 ; 4.15-16 ; Col 4.17 ; 1 Th 5.11-13, 19-21 ; 1 Tm 1.3-4 ; 3.1-13 ; 4.12-16 ; 5.17-21 ; 6.3-5, 11-14 ; 2 Tm 2.2 ; 4.1-5 ; Tt 1.5-9 ; Hé 13.7, 17-18 ; Jc 3.1 ; 1 P 4.10-11 ; 5.1-5. 10.31 ; 12.12-31 ; 14.26-29 ; Ep 4.11-16 ; Ph 1.1 ; 4.15-16 ; Col 4.17 ; 1 Th 5.11-13, 19-21 ; 1 Tm 1.3-4 ; 3.1-13 ; 4.12-16 ; 5.17-21 ; 6.3-5, 11-14 ; 2 Tm 2.2 ; 4.1-5 ; Tt 1.5-9 ; Hé 13.7, 17-18 ; Jc 3.1 ; 1 P 4.10-11 ; 5.1-5.

Principes ecclésiastiques de l'AEEBLF : 3. Fonctionnement

Nous croyons que l'Église locale est souveraine dans tous les domaines qui concernent sa vie spirituelle. Cette souveraineté s'exprime dans les assemblées des membres dûment constituées. L'Église s'y efforce de discerner, à la lumière des Écritures et dans la soumission à son Seigneur Jésus-Christ, comment réaliser la vocation que Dieu lui adresse. Chacun de ses membres se met, selon ses moyens, au service de cette vocation. L'admission des nouveaux membres, prononcée par l'Église locale, crée entre eux tous une union impliquant des droits et des devoirs, communs ou réciproques.

Nous croyons que le respect des droits de la conscience individuelle est enseigné par la Bible. Aucune conviction religieuse ne peut donc être le fruit d'une contrainte. C'est pourquoi nul ne saurait se rattacher à une Église locale sinon de son plein gré et en pleine connaissance de cause. De même, chacun reste libre de s'en retirer, si tel est son choix.

L'un des devoirs de l'Église est de conduire chacun de ses membres vers la maturité spirituelle par l'enseignement de la Parole de Dieu et l'exhortation fraternelle. Mais il peut se rencontrer dans son sein

des attitudes ou des opinions qui contredisent l'Évangile de façon grave et évidente. L'Église locale peut alors se trouver dans l'obligation d'exclure, après les avoir solennellement avertis, ceux de ses membres dont la profession de foi est démentie par leur conduite, ou qui se désintéressent manifestement de sa vie, et qui repoussent les exhortations qui leur sont adressées. Ils doivent cependant continuer à bénéficier de la bienveillance et de la sollicitude de ceux qui ont eu la douleur de se séparer d'eux. Ils peuvent, sur leur demande, être réadmis dans l'Église, si l'on constate qu'ils ont changé.

Conscients des exigences de la vocation qui nous est adressée, et de la grandeur de l'espérance qui lui est attachée, nous nous confions « à celui qui peut, par la puissance qui est à l'œuvre en nous, faire infiniment au-delà de tout ce que nous demandons ou pensons. À LUI LA GLOIRE DANS L'ÉGLISE ET EN JÉSUS-CHRIST. » (Éphésiens 3.20,21)

Dt 30.15, 19 ; Jos. 24.15 ; Mt 18.15-18 ; 23.37 ; Jn 1.11-13 ; 6.37 ; Ac 2.41 ; 5.26-29 ; Rm 10.17 ; 12.4-8 ; 1 Co 5.2, 6-7, 9-13 ; 14.5, 12, 19, 26-40 ; 2 Co 2.1-11 ; Ga 1.6-9 ; Eph 4.13-15, 25 ; 5.10-11, 18-21 ; Col 1.25-29 ; 3.12-17 ; 2 Th 3.6, 13-15 ; 2 Tm 3.14-17 ; Tt 3.8-11 ; Hé 5.14 ; 10.24-25 ; 1 Jn 2.19 ; 4.1 ; 2 Jn 10-11 ; Ap 2.2.

Quelques mots à propos de l'Église et des communautés locales

Introduction

À partir des documents cités dans la section précédente, nous aimerions faire quelques remarques pour souligner certains aspects de ce que disent ces textes, mais aussi pour évoquer certaines questions qu'ils n'abordent que peu ou pas. L'objectif de ces quelques paragraphes sera de préciser un peu plus le cadre dans lequel peuvent être envisagées les réflexions plus pratiques que nous proposerons.

L'Église locale « à sa mesure »

Notre ecclésiologie accorde une grande importance à la communauté locale. Nos *Principes ecclésiastiques* la décrivent comme « autonome » et « indépendante » et soulignent sa « souveraineté » à laquelle nous restons attachés. Ils laissent cependant aussi percevoir que ce rassemblement local ne peut être absolutisé : l'Église locale répond à sa mission « à la mesure des moyens qui lui ont été confiés par son Seigneur, et dans les circonstances qui sont les siennes » et « ne saurait [...] vivre dans l'isolement ». Selon notre Confession de foi également, c'est bien « à sa mesure » qu'elle contribue à manifester « la réalité du Corps de Christ ». La communauté locale n'est qu'un aperçu de l'Église, comme une porte entrebâillée sur une réalité qui va bien au-delà de ce que l'œil humain peut distinguer. Ce point aura son importance au moment de parler des réalités du ministère de pasteur et des relations de celui-ci avec la communauté locale qu'il sert.

Il nous paraît cependant déjà utile de souligner cette réalité en évoquant le terme de « paroisse » qui, même si nous n'en faisons que peu usage, pourrait avoir quelque vertu quant à la manière dont nous envisageons notre communauté chrétienne locale. Le mot « paroisse », étymologiquement, dérive du vocabulaire du pèlerinage employé par l'apôtre Pierre en 1 Pierre 1.17 et 2.11. Les exilés ou résidents temporaires dans leur exil ou leur séjour ici-bas, pourraient être décrits comme des « paroissiens en paroisse ». Paul reprend également le grec *paroikia* pour désigner le séjour des Israélites en Égypte. Cette réalité n'est que temporaire, passagère, pour un court temps. En ce sens, notre paroisse, serait en quelque sorte l'ensemble des lieux, personnes et circonstances dans lesquelles se déroule notre pèlerinage ici-bas, pour un temps.

Cette désignation pour notre communauté locale, sans devoir être exclusive ou nous imposer les réalités auxquelles elle s'applique chez nos frères et sœurs d'autres confessions, paraît cependant suffisamment fructueuse pour recommander qu'elle trouve quelque place dans notre esprit. Cette « paroisse » découlant des mots de Pierre n'est que lieu de passage, loin du désir d'enfermer ou de retenir ceux qui y seraient pour un temps. On ne dira probablement jamais assez la valeur de l'engagement fidèle dans une communauté locale, mais à ce titre il faut tout de même relever que lorsque l'auteur aux Hébreux invite les chrétiens à ne pas délaisser leur assemblée, il vise certainement plus l'importance de prendre le temps de cheminer conjointement avec des frères et sœurs que l'idée de ne jamais s'autoriser à voir ce qui se passe dans une autre communauté locale que la sienne, ou à en changer lorsque le besoin s'en fait réellement sentir.

Cette « paroisse » est temporaire, loin d'un attachement irraisonné aux réalités, traditions ou bâtiments qui la composent en un moment donné, loin de l'idée qu'elle devrait à tout prix être préservée ou que l'institution pourrait passer avant les personnes qui la composent. Elle est mouvante, loin du désir d'enfermer ce que Dieu fait dans nos catégories. Elle est incomplète, simple expression ponctuelle d'une réalité plus grande, dans l'attente d'une réalité plus grande encore, loin de l'idée que notre communauté locale pourrait être pleinement satisfaisante, voire auto-suffisante.

Dans sa grâce, Dieu fournit ces auberges à notre pèlerinage. On pourra discuter de la qualité de l'une ou de l'autre, s'y attacher et se réjouir très sincèrement des belles choses qui y sont vécues, mais elles ne sont de toute façon que cela : des lieux de passage, dans l'attente que Dieu nous invite à reprendre la route. Comme le disait quelqu'un avec humour : les chrétiens ne sont pas appelés à être comme ces chats qui préfèrent la maison à leur maître. Cela change beaucoup de choses dans la manière dont s'envisage le service commun dans la communauté. Ces communautés sont lieux de passage, souvent passagères elles-mêmes. Les chrétiens présents dans un lieu, et plus encore les institutions au sein desquelles ils se rassemblent et sont à l'œuvre, peuvent disparaître. Cela ne change en rien la persistance de l'Église à travers le temps, elle contre qui les portes du séjour des morts elles-mêmes sont impuissantes (Mt 16.18).

Églises, œuvres et institutions

La vie de l'Église s'exprime donc de bien des manières, dont une bonne part échappe à notre perception immédiate, que ce soit au niveau local ou au niveau global. Nos frères et sœurs s'engagent de toutes sortes de façons dans la vie chrétienne au quotidien, que ce soit dans leur famille, leur travail ou encore leur temps libre. Beaucoup de rassemblements et d'actions entrepris par des chrétiens peuvent par ailleurs avoir lieu de manière relativement informelle, comme on peut fréquemment le voir par exemple dans le cas de ce que nous appelons couramment « Églises de maison ».

Néanmoins, que ce soit pour des raisons organisationnelles, dans le but de pérenniser certaines entreprises chrétiennes ou d'éviter certaines dérives, celles-ci tendent souvent à se structurer, s'institutionnaliser et éventuellement s'inscrire dans le cadre des institutions légales (associations) définies par les lois de nos différents pays. Si ce mouvement vers l'institutionnalisation est parfois contesté, notamment en raison des lourdeurs et rigidités administratives qu'il peut induire, ces institutions nous paraissent pouvoir raisonnablement être envisagées comme des outils au service des causes pour lesquelles les membres de l'Église s'engagent. Tout groupe a besoin de s'organiser en vue des objectifs qu'il se donne.

Même si les deux s'entremêlent souvent à bien des égards, il paraît utile de distinguer entre deux types d'institutions pouvant découler de la présence et de l'action des chrétiens : les structures au service des communautés locales et les structures au service d'œuvres spécifiques. Les responsables de nos Églises servent fréquemment au carrefour de ces différentes réalités.

Les premières de ces structures ont pour but de faciliter l'exercice du culte, la marche chrétienne et la mise en pratique des responsabilités d'un groupe de croyants. Si l'on pourrait idéalement rêver que tous ceux qui appartiennent au Corps du Christ en un lieu donné puissent se retrouver au sein d'une même institution de ce genre, la diversité des traditions historiques et des approches contemporaines de la foi fait que les chrétiens d'un même lieu s'organisent fréquemment au sein d'institutions différentes ou se déplacent loin de chez eux pour rejoindre un tel groupe. C'est ce type de structures, telles qu'elle les définit dans sa *Confession de foi* et ses *Principes ecclésiastiques* sous le terme d'« Église locale », que notre Association rassemble et veut premièrement servir, de même que des projets visant à implanter de telles structures.

Aux côtés des institutions constituées par les communautés locales, parfois au sein même de celles-ci et idéalement en lien étroit avec elles, les œuvres chrétiennes sont une seconde réalité exprimant la vie du Corps de Christ dans ce monde. À la différence des institutions de la communauté locale qui servent d'une manière générale à soutenir son existence et son développement, l'œuvre peut en général se définir par un objectif plus spécifique qu'elle poursuit, qu'il s'agisse d'évangélisation, de mission au loin, d'enseignement ou encore d'action sociale, pour ne mentionner que ces principaux exemples.

On a souvent parlé à ce sujet d'œuvres « para ecclésiales », existant donc « à côté » de l'Église. Cette dénomination semble cependant mieux en cohérence avec une vision traditionnellement très

institutionnelle de la vie de l'Église où une institution (qu'elle soit catholique ou protestante) monopolise l'ensemble du champ ecclésial. Dans le cadre d'une définition de l'Église qui part davantage de la réalité spirituelle de notre communion en Christ, parler d'œuvres para ecclésiales semble opérer une réduction trompeuse de ce qu'est cette Église dont les œuvres sont en réalité une expression tout à fait légitime.

Les diverses confessions et dénominations, quant à elles, semblent avant tout pouvoir s'envisager dans la continuité des structures des communautés locales qu'elles fédèrent et mettent en relation les unes avec les autres au sein d'une même tradition. Les dénominations ne sont cependant pas non plus sans parenté avec les œuvres de par le caractère supralocal de leur organisation et certains services qu'elles proposent.

Communautés locales, dénominations et œuvres sont ainsi appelées à s'entremêler et s'entraider pour laisser ensemble s'exprimer la vie du Corps du Christ. Toutes servent un même maître. Ainsi, l'appartenance à telle ou telle institution ne nous dégage pas de certaines obligations envers les frères et sœurs qui n'y appartiennent pas. De même, les ministères sont faits de constants va-et-vient entre ces diverses expressions de l'Église.

Bergers, anciens et pasteurs

Il est devenu courant de voir les anciens assimilés aux pasteurs, et réciproquement. L'étude des textes bibliques met en effet en avant que les tâches dévolues à ceux que l'Écriture décrit comme anciens ou évêques relèvent bien du domaine pastoral. Au sortir d'une longue histoire où la figure du prêtre ou du pasteur était omniprésente dans la vie de l'Église locale, il semble bon en effet que soient faits certains rééquilibrages pour revaloriser le ministère des autres responsables pastoraux.

Il serait cependant trompeur de vouloir pour cela tout niveler et nier la spécificité du ministère de ceux que l'on a pris l'habitude de nommer « pasteurs ». Pour permettre un bon équilibre dans l'exercice des divers ministères, il nous paraît important de pouvoir reconnaître la contribution particulière de chacun. Nous vous proposons ici de refaire un bref tour d'horizon du sujet.

Un ministère « pastoral » : le sens de l'image

Originellement, le « pasteur » est un « berger ». À la rubrique « Berger », le *Dictionnaire biblique Emmaüs* recense notamment les éléments suivants. Un berger :

- Conduit le troupeau
- Nourrit le troupeau
- Protège le troupeau
- Prend soin des brebis
- Connaît chacune de ses brebis
- Veille à l'unité du troupeau
- Veille sur les brebis qui s'éloignent

Les bergers dans la Bible

Les bergers dans la Bible sont d'abord une figure de la vie courante (p. ex. Gn 4.2 ; 13.8 ; 1 S 17.40). Mais cette réalité des « bergers de moutons », très concrète, va être réemployée pour parler de ceux qui veillent sur un groupe humain. On le voit pour l'une des premières fois lorsque Moïse demande à Dieu de lui donner un successeur après sa mort. Il faut quelqu'un pour que le peuple ne soit pas comme des moutons sans bergers (Nb 27.16-17. Cf. aussi 1 R 22.17//2 Ch 18.16). L'image sera reprise, surtout de manière négative, par les prophètes, notamment Jérémie et Ézéchiël, toujours pour désigner les responsables du peuple, que ce soient les rois, les anciens, les prêtres, les prophètes, etc. (p. ex. Ez 34.2).

Cependant, c'est avant tout Dieu qui est désigné comme berger de son peuple dans l'Ancien Testament. Dieu lui-même affirme qu'il veut prendre soin de son peuple comme un berger prend soin de son troupeau (Ps 23.3 ; 28.9 ; 74.1 ; 79.13 ; 80.2 ; 95.7 ; 100.3 ; Es 40.10-11 ; Jr 31.10 ;). Dieu se désigne lui-même comme le berger d'Israël, le bon berger, différent de tous ceux qui ont opprimé son troupeau. Et il parle également d'un berger unique qu'il établira sur son troupeau : son serviteur David (cf. Es 40.10-11 ; Ez 34.15, 23).

Par suite, dans le Nouveau Testament, cette image du berger s'applique premièrement à Jésus. Jésus est Dieu qui vient auprès de son peuple et qui le trouve comme des brebis sans berger (Mt 9.36). Jésus est le bon berger qui se sacrifie pour ses brebis (Mt 26.31//Za 13.7 ; Jn 10.11 ; Hé 13.20 ; 1 P 2.25). C'est lui, l'agneau de Dieu, qui nous fera finalement paître et nous conduira vers des sources d'eaux vives (Ap 7.17). Jésus, Fils de Dieu venu sur cette terre pour mourir pour son peuple et le rassembler, est le berger par excellence, l'exemple même du pasteur.

Ce n'est donc qu'à la suite de Jésus que ses disciples sont appelés à prendre soin du troupeau que lui rassemble. C'est la vocation que Pierre, représentant du groupe des disciples, va recevoir (Jn 21.15-16). Cette vocation va ensuite irradier dans tout le corps de Christ. On la retrouve d'une certaine manière dans tous les textes du Nouveau Testament qui nous exhortent à nous aimer les uns les autres, à veiller les uns

sur les autres, à prendre soin les uns des autres, et ainsi de suite. Tous les textes qui nous exhortent à agir les uns à l'égard des autres comme Jésus-Christ le fait ont au fond une dimension pastorale. En un certain sens, limité, nous sommes tous pasteurs à la suite de Christ, appelés à veiller les uns sur les autres, à prendre soin, tant en nous-mêmes qu'auprès des autres, du troupeau que Dieu rassemble.

Les pasteurs dans le Nouveau Testament : de qui parle-t-on ?

Jésus est donc le pasteur par excellence, et c'est à son exemple que nous prenons tous soin les uns des autres. Néanmoins, nous avons couramment dans nos Églises des personnes que nous appelons « pasteurs » ainsi que d'autres responsables pastoraux.

Si l'on s'en tient au mot que l'on traduit habituellement par pasteur (le grec *poimen*), un seul verset l'utilise pour désigner des responsables de l'Église : « Et il a donné les uns comme apôtres, les autres comme prophètes, les autres comme évangélistes, les autres comme pasteurs et enseignants. » (Ép 4.11) Dans ce texte, le terme de « pasteur » semble étroitement lié à celui de « docteur » ou d'« enseignant ». On voit donc ici se dessiner un des premiers traits du ministère pastoral : le pasteur enseigne. C'est de cette manière qu'il va nourrir son troupeau.

Si le nom qui désigne le pasteur n'est employé qu'une seule fois pour des responsables d'Église dans le Nouveau Testament, le verbe qui exprime l'activité pastorale apparaît cependant à d'autres reprises.

C'est ainsi que l'on voit par exemple que ceux que le texte appelle « évêques » sont exhortés à « faire paître » l'Église de Dieu (Ac 20.28). Il en va de même pour ceux qui sont appelés anciens (1 P 5.1-2). Les apôtres utilisaient vraisemblablement les termes d'ancien et d'évêque de manière équivalente. Il s'agissait de deux termes, le premier issu du judaïsme et l'autre du monde non juif, qui permettaient de désigner les responsables d'une communauté.

Ainsi, on peut poser l'équation suivante : Pasteur = évêque = ancien (cf. Ac 20.17//28 ; Tt 1.5//7)

À l'époque du Nouveau Testament le terme de « pasteur » pouvait donc certainement désigner des responsables d'Église (cf. Ép 4.11). « Ancien » et « évêque » étaient cependant les termes les plus couramment utilisés. Notons que le Nouveau Testament emploie aussi parfois d'autres termes pour désigner ces responsables, tels que « conducteurs » (Ac 15.22 ; Hé 13.7, 17, 24) ou encore « dirigeants » (1 Th 5.12). Trois textes servent le plus souvent à caractériser ces anciens et évêques : 1 Timothée 3.1-7 ; Tite 1.5-9 et 1 Pierre 5.1-4, ce dernier ayant d'ailleurs une très nette coloration pastorale. Bibliquement, on peut donc dire que les pasteurs sont les anciens, des anciens qui cherchent à marcher à la suite de Christ et à prendre soin du troupeau qui est le sien.

Il nous faut rester humbles quant à notre capacité à restituer le mode de fonctionnement des communautés néotestamentaires. Cependant, on peut dégager cette structure fondamentale : une assemblée de croyants appelés à bâtir ensemble l'Église locale sous la conduite d'anciens ou évêques exerçant un ministère pastoral, des pasteurs en somme.

Le grand secours que Dieu leur offre dans cette tâche, c'est que quel que soit le terme employé à leur sujet « ancien », « pasteur », « évêque », l'Écriture suppose une pluralité de personnes. Le ministère pastoral s'exerce en équipe, en collégialité. Parmi ceux qui répondent aux critères requis pour être anciens, tous n'ont pas les mêmes dons, les mêmes capacités spécifiques, et tous n'ont pas développé chaque aspect de leur vocation pastorale de la même manière. Il y a une diversité là aussi. Le ministère de Christ, qui se prolonge dans toute son Église, ne se limite pas à une personne, ni même à une personne par communauté. C'est une pluralité de personnes qui dans chaque communauté sont appelées à exercer des fonctions pastorales. Pour chaque communauté locale, une équipe d'anciens, des pasteurs, ont la charge du troupeau qui appartient à Christ.

La chose est importante : les anciens sont en principe, selon leurs divers dons, habilités à conduire l'Église locale, à en prendre soin, à l'enseigner, à exercer la discipline, à accomplir les actes pastoraux, à offrir un suivi spirituel, etc. Les anciens d'une Église sont appelés à être des pasteurs.

Ainsi, pour reprendre la liste par laquelle nous avons commencé, un conseil d'anciens :

- Conduit le troupeau — Il cherche à discerner dans la prière quelles sont les voies de Dieu pour son Église et à amener celle-ci à progresser dans ces voies.
- Nourrit le troupeau — Il enseigne le peuple de Dieu par la Parole de Dieu, lui fournissant une nourriture solide.
- Protège le troupeau — Il œuvre à protéger le troupeau de ce qui pourrait l'égarer, de ceux qui voudraient lui faire du mal.
- Prend soin des brebis — Il prie pour chacun, est à l'écoute, attentif aux questions, aux besoins, aux aspirations des divers membres.
- Connaît chacune de ses brebis — Il veille à connaître ceux qui fréquentent l'assemblée.
- Veille à l'unité du troupeau — Il vise à préserver le troupeau des divisions.
- Veille sur les brebis qui s'éloignent — Il va chercher les brebis perdues.

Pour faire tout cela, nul doute que l'Église locale a besoin de la multiplicité des ministères, non seulement ceux du conseil des anciens, mais aussi de chacun des membres. D'une part parce que nous avons chacun une responsabilité vis-à-vis des autres, mais aussi parce que les anciens ont besoin d'aide pour pouvoir se concentrer sur ces tâches-là. (Cf. Ac 6 et l'institution des diacres). Il doivent dégager du temps pour tout cela, dans leur propre agenda, mais aussi dans les multiples activités de l'Église locale.

Ce que nous appelons pasteurs

Nous avons donc donné un aperçu de l'essence du ministère pastoral, dont les anciens ont la responsabilité au sein de la communauté locale. Ces éléments expliquent la tendance déjà évoquée de certaines communautés à assimiler anciens et pasteurs. Cependant, historiquement et dans bon nombre de nos communautés encore aujourd'hui, nous comptons aussi des personnes que nous distinguons des anciens et nommons « pasteurs ».

Qu'avons-nous en tête lorsque nous parlons aujourd'hui de pasteur ? Il s'agit bien sûr premièrement de personnes qui sont censées répondre aux qualifications requises pour les anciens/évêques. De ceux que nous appelons « pasteurs », nous n'attendons pas moins que de ceux que nous appelons « anciens ». Mais au-delà de ce point, nous proposons de relever cinq caractéristiques de ceux que nous sommes portés à nommer « pasteurs » :

- **Disponibilité** — Les responsables d'Église également engagés dans un travail séculier sont bien souvent écartelés entre leurs différentes responsabilités. Ce qui manque le plus souvent dans nos vies, et dans nos Églises, c'est le temps. En soutenant matériellement des personnes qualifiées en son sein pour les libérer au moins partiellement d'autres obligations professionnelles, l'Église locale ouvre la voie à avoir des personnes qui ont une disponibilité. Non pas une disponibilité pour faire tout et n'importe quoi, et les pasteurs doivent veiller à cela, mais une disponibilité réelle pour des choses que personne d'autre n'a beaucoup le temps de faire, notamment prier, se former, écouter et enseigner. Un pasteur est appelé à être disponible, et à veiller sur cette disponibilité. Il y a en effet là une ressource très précieuse pour l'Église locale, de laquelle vont découler pratiquement tous les autres avantages de ce ministère pastoral.
- **Enseignement qualifié** — Disponible, le pasteur l'a été et l'est toujours pour se former, pour approfondir les connaissances de l'Église dans la Parole de Dieu et la vie dans ce monde. En ce sens, il devrait être mieux armé pour faire face aux questions qui se posent aujourd'hui, pour répondre aux défis que nous pose la vie dans le monde contemporain. Et cela, il peut le transmettre et offrir un enseignement de qualité aux autres responsables et à l'assemblée.
- **Compétence pastorale/ecclésiale** — Libéré d'autres activités, ayant reçu une formation, le pasteur peut développer une grande connaissance de la réalité de l'Église dans ses diverses formes. Il apprend plus que tout autre à faire face à des situations très diverses au sein de la

communauté chrétienne et à les gérer avec toute la sagesse et l'amour qui nous viennent du Chef des Pasteurs.

- **Coordination, continuité entre les ministères** — Libéré d'autres activités, formé, connaissant l'Église, le pasteur a la possibilité d'œuvrer à la coordination des différentes activités de celle-ci, des différents ministères. Il bénéficie d'une vue d'ensemble privilégiée qui le qualifie tout particulièrement pour cela. Il a un rôle important dans la communication de l'information aux différentes parties de l'Église, communication qui est un élément-clé de la collaboration entre les différents membres. On sait que la présence d'une figure pastorale forte dans une Église locale a souvent tendance à concentrer les activités entre les mains de cette personne, mais cela n'est ni toujours souhaitable, ni inévitable. Au contraire, la disponibilité de cette personne peut être utilisée pour former d'autres et œuvrer à bien répartir les différentes tâches, et pas pour tout prendre sur soi et tout maîtriser. La prière, l'enseignement et l'écoute vont rester la tâche prioritaire du pasteur.
- **Lien avec l'Église au-delà du niveau local** — Finalement, libéré d'autres activités, formé, connaissant l'Église locale, œuvrant à la bonne coordination entre les ministères, le pasteur, qui provient souvent de l'extérieur de la communauté, est une ressource privilégiée pour maintenir les liens entre les différentes Églises et œuvrer à une construction commune, en particulier au sein de l'union d'Églises. Faute de temps, les responsables locaux peinent souvent à s'investir beaucoup au-delà de ce qui concerne leur communauté. La disponibilité d'un serviteur à plein temps lui donne la possibilité d'établir et maintenir d'autres contacts qui viendront nourrir la vie de l'Église dans un sens très large. En outre, il a généralement été formé aux côtés de responsables d'autres Églises qui lui offrent déjà des contacts au-delà de la communauté locale qu'il sert.

Si ce sont généralement d'autres termes qui leur sont appliqués, la réalité de ce type de personne au service de l'Église est également perceptible dans les écrits du Nouveau Testament.

Les voyages nombreux de certains apôtres laissent clairement penser qu'ils se consacraient entièrement à leur ministère. Certaines personnes offraient une disponibilité très importante pour l'Église. Paul à certains moments travaille, mais il ne le fait que pour avoir les moyens d'accomplir son ministère. Lorsqu'il est soutenu par une Église, il en profite pour se consacrer pleinement à son ministère. Certains de ceux qui prenaient soin de l'Église continuaient certains travaux séculiers, mais d'autres, localement ou dans des ministères inter-Églises, étaient soutenus (1 Tm 5.17 ; Ga 6.6).

Ces personnes se qualifiaient théologiquement en se mettant à l'école de ceux qui œuvraient dans le ministère et leur transmettaient la Parole de Dieu. Non seulement les Juifs qui ont été à l'origine de l'Église étaient pour beaucoup des personnes versées dans les Écritures (Paul, Apollos), mais ils ont consacré leur vie à progresser dans ce domaine. Il n'existait pas à l'époque de facultés de théologie ou d'instituts bibliques, mais le souci pour la formation était réel (2 Tm 2.1 ; 4.16).

Au-delà de la réalité de l'Église locale, le Nouveau Testament nous dévoile un foisonnement de ministères qui interagissent entre ces Églises et œuvrent en leur sein. Diverses personnes qualifiées pour un service de direction de l'Église, pour exercer un ministère pastoral, sont appelées à quitter leurs communautés pour aller servir à d'autres endroits (Ac 13.2-3 ; Tt 1.5). Toutes sortes de ministères sont exercés par diverses personnes répondant aux critères concernant les anciens (et se nommant parfois anciens), consacrant l'essentiel de leur temps à leur ministère, soutenues par l'Église et généralement bien qualifiées théologiquement.

Un don de Dieu... avec d'autres

Pour toutes ces raisons, ceux que nous avons aujourd'hui pour tradition de nommer « pasteurs » sont, comme les autres ministères d'ailleurs, un don précieux de Dieu à son Église, des personnes que Dieu appelle tout spécialement à exercer ce rôle pastoral dans l'Église qu'il bâtit à travers le monde, et qui œuvrent à la bonne coordination des différents membres.

Parce qu'il faut le rappeler encore : ces « pasteurs » ne sont pas seuls. Certes, ils jouent un rôle clé par la fonction qui est la leur, mais ils ne peuvent rien faire de valable sans la participation de tous. Ils coopèrent avec d'autres, les anciens notamment, qui ont un rôle réel à jouer dans la conduite de l'Église locale.

Les éléments que nous avons mentionnés, que ce soit disponibilité, qualification pour l'enseignement, compétence ecclésiale, capacité à coordonner, à former, et à établir des liens avec d'autres communautés, ne sont pas des choses que seul un pasteur à temps plein peut faire. En se rendant disponibles pour l'œuvre de Dieu, en ne travaillant par exemple pas nécessairement à plein temps, tous les croyants peuvent, chacun à son niveau, œuvrer dans ces divers sens. Néanmoins, Dieu a permis que certains soient disponibles plus largement pour que cette œuvre s'accomplisse d'une manière harmonieuse au sein de son Église, en suivant tous le bon berger qui est le nôtre.

Le vocabulaire de ce document

Au sein de ce document précisément destiné à faciliter la bonne collaboration entre eux, nous ferons donc la distinction entre pasteurs et anciens. Dans leur collaboration, nous les désignerons ensemble sous les termes de "responsables pastoraux" ou "équipe pastorale".

Une boîte à idées pour la collaboration

Cette section a vocation à servir de boîte à idées pour approfondir notre compréhension de divers aspects du service des responsables de nos communautés et de certains lieux de tension potentiels. Ces articles, simplement classés par ordre alphabétique, ne prétendent pas faire le tour de ces différents sujets, mais simplement souligner des enjeux pouvant favoriser une bonne intelligence mutuelle pour la marche commune. Certains propos paraîtront évident dans certaines communautés, mais nous espérons qu'ils puissent aussi servir d'inspiration à d'autres qui seraient à la recherche de direction ou de bonnes pratiques en la matière. Le conseil de l'Association se tient en outre à disposition de toute communauté qui souhaiterait poursuivre de plus amples réflexions sur l'un ou l'autre de ces points.

Notons que beaucoup des recommandations ci-dessous pourront peut-être paraître simplement relever d'un certain bon sens pratique ou relationnel appliqué à divers domaines de la vie de l'Eglise. Nous aimerions en ce sens proposer ici une clé fondamentale pour les relations avec les responsables de communauté et entre eux : malgré la spécificité de leur vocation, les pasteurs et autres responsables au sein de l'Eglise sont avant tout des êtres humains comme les autres.

Au sein de la famille qu'est l'Eglise, ce qui passerait pour inacceptable à l'encontre d'un frère ou d'une sœur ne devrait pas être accepté à leur encontre. De la même manière, un soin tout particulier doit être porté à la relation professionnelle respectueuse vis à vis de toute personne employée dans le cadre de l'Eglise, en prenant bien en compte les différents cadres législatifs applicables au travail pastoral. Ceux qui entrent dans le ministère pastoral savent que celui-ci comportera certains sacrifices. Mais ceux qui les entourent ne devraient jamais considérer ces sacrifices comme acquis ni renoncer à chercher à soulager leurs responsables de ces fardeaux.

À l'inverse, ce qui passerait pour inacceptable de la part d'un frère ou d'une sœur ne devrait pas non plus être considéré comme normal de la part de responsables de communauté locale. Comme Jésus nous l'a enseigné, nous voulons toujours mieux apprendre à faire pour les autres ce que nous aimerions qu'ils fassent pour nous (cf. Mt 7.12) et nous encourager mutuellement dans cette voie.

Accompagnement et suivi du ministère pastoral

Le premier lieu du soutien au ministère pastoral, tant pour des pasteurs que pour des anciens, est la communauté locale. Les responsables pastoraux sont appelés à prier les uns pour les autres, à prendre conseil les uns auprès des autres et à se soutenir mutuellement dans leur charge. Cela peut également se pratiquer par l'exercice de certaines formes de redevabilité, notamment par exemple par des entretiens permettant de faire le point sur l'exercice d'un ministère. Ces entretiens peuvent avoir lieu au moment du renouvellement d'un mandat ou selon une autre planification. Plus largement, l'ensemble de la communauté locale est appelée à prendre soin de ses responsables pastoraux.

Il est également précieux que les personnes engagées dans un ministère pastoral puissent bénéficier de référents externes pour les questions auxquelles ils sont confrontés. Le référent d'Église proposé par l'AEEBLF peut être un premier interlocuteur de ce type, appelé à rencontrer à la fois le pasteur et le conseil ensemble et séparément pour offrir une oreille attentive aux besoins. Chaque membre d'une équipe pastorale peut également prendre conseil auprès d'autres personnes externes à la communauté, en veillant toutefois à la nécessaire discrétion quant à la vie privée des personnes confiées à ses soins. Plus le conseiller est proche de la communauté, plus le degré de discrétion semble devoir être élevé.

Plus largement, les personnes engagées professionnellement dans le ministère pastoral feront preuve de sagesse en s'entourant d'amis, mentors et conseillers susceptibles de leur offrir soutien, orientations et remises en question fraternelles face aux défis du ministère. Notre association a également vocation à soutenir l'émergence de ce type de relations par les rencontres qu'elle permet. Nous pouvons nous soutenir mutuellement par l'écoute, l'expérience partagée, les conseils, les recommandations de lectures, etc. Il importe qu'aucun responsable d'Église ne s'isole face aux défis qui sont les siens et se sente toujours la liberté de faire appel au soutien de ses collègues dans ou hors de la communauté locale. La capacité à solliciter de l'aide est cruciale pour le ministère.

Le soutien à un pasteur employé par une communauté peut également prendre la forme d'une supervision par un professionnel, qu'il s'agisse par exemple d'une forme de coaching pour la gestion de ses activités ou d'une supervision psychologique pour assurer en particulier la qualité du suivi offert dans le cadre des accompagnements pastoraux au sein de la communauté. Le cas échéant, la communauté aura à cœur de veiller à la prise en charge financière de ce type d'accompagnement.

Certaines communautés mettent également en place des "commissions employeur" distinctes de leurs équipes de responsables pastoraux et veillant au bon suivi administratif du travail des personnes employées par la communauté.

Voir aussi : Engagement d'un pasteur, Stages pastoraux, Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux.

Assemblées générales et assemblées de membres

Dans le cadre du congrégationalisme qui est le nôtre, nous attachons une importance toute particulière à la consultation de l'ensemble de la communauté locale pour la direction de celle-ci. C'est dans l'écoute mutuelle que nous croyons pouvoir au mieux discerner la voix du Dieu qui est présent en chacun de nous.

Si cette conviction devrait gouverner l'ensemble de nos relations et prises de décision, on peut distinguer deux espaces privilégiés où elle s'exprime tout particulièrement :

- L'assemblée générale, rassemblant les membres officiellement enregistrés de la structure légale supportant la vie de la communauté pour des décisions relatives à cette structure légale
- L'assemblée de membres, rassemblant les personnes plus largement reconnues comme membres de la communauté pour des échanges et décisions relatives à la vie de celle-ci.

Il est souvent d'usage que les deux groupes soient composés des mêmes personnes, mais tel n'est pas toujours le cas, l'assemblée de membres se faisant parfois plus large que l'assemblée générale.

Les coutumes relatives à ces assemblées peuvent considérablement varier en fonction de nos contextes nationaux et traditions locales, mais il nous semble bon de faire quatre remarques en vue de favoriser un sain discernement et une bonne implication de chacun dans ces moments :

- Autant que possible, les participants à ces rencontres devraient être informés suffisamment à l'avance et suffisamment en détail des enjeux soumis à discussion pour pouvoir s'y préparer, tant dans la prière qu'en prenant de plus amples informations si nécessaire. Il semble raisonnable de recommander que l'ordre du jour et les pièces soumises à discussion soient communiqués au minimum deux semaines à l'avance.
- Sans légalisme, la clarté sur les règles de fonctionnement de ces espaces et le respect de celles-ci contribueront à renforcer la confiance et à permettre une meilleure participation de tous. Les responsables doivent se tenir au courant des divers règlements en vigueur pour la conduite de ces assemblées et pouvoir répondre devant les membres du respect de ceux-ci.
- Les responsables de la communauté ont ensemble la responsabilité de proposer à celle-ci une direction claire. Cependant, personne ne participe à ces assemblées, ni ne les conduit, dans le but de faire progresser sa position ou ses projets, qui ne sont que soumis au reste de la communauté. Nous nous rassemblons pour nous mettre à l'écoute de Dieu et les uns des autres afin de discerner où le Seigneur veut nous conduire ensemble. Par la prise en compte des dons de chacun, l'écoute mutuelle et le discernement communautaire qui y sont pratiqués, ces rencontres sont appelées à être un espace où se concrétise notre conviction que le Saint-Esprit est à l'œuvre dans tous les croyants.
- Ces rencontres ne doivent pas nécessairement aboutir à des prises de décision. Il peut être précieux pour la vie de la communauté de valoriser ces moments pour leur caractère informatif et consultatif, permettant aux membres de cheminer ensemble sur les enjeux de leur marche commune avant de prendre ultérieurement une décision. On peut d'ailleurs également envisager la tenue de simples réunions d'information et de consultation en-dehors de la structure des assemblées générales ou de membres.

Voir aussi : Gestion administrative du service dans l'Église, Organisation de réunions, Structure de l'Église locale.

Autonomie et interdépendance des communautés locales

L'idée d'autonomie ou de souveraineté de la communauté locale semble pouvoir être dérivée de l'idée de la liberté qui doit être celle des enfants de Dieu pour s'adapter aux différents contextes qui sont les leurs. En ce sens là elle paraît faire sens et contribue à l'exercice de la responsabilité propre de chacun, personne individuelle ou communauté, au sein du corps de Christ.

Néanmoins, la communauté locale ne peut se concevoir comme indépendante des autres communautés chrétiennes. Elle fait partie d'une seule et même Église de Christ. Ses orientations et agissements ont un effet sur l'ensemble du Corps. Sans chercher à concrétiser cette réalité de son lien avec les autres communautés et institutions chrétiennes et à contrer le risque de l'isolement, la communauté locale affaiblit en elle ce que l'Écriture a historiquement fait considérer comme une marque essentielle de l'Église : sa catholicité, ou universalité.

Deux raisons pratiques pour éviter l'isolement nous paraissent également mériter mention :

Premièrement, il n'a jamais été promis que la communauté locale elle-même serait pourvue en son sein de tous les dons nécessaires à son bon fonctionnement et son développement. Il y a certes bien des dons à laisser émerger localement, mais c'est à son Église dans son ensemble que le Seigneur confie ses dons, certains étant appelés à se mettre au service plus large de son Corps. La communauté locale peut donc très raisonnablement être conduite à faire appel à des forces extérieures pour certains de ses besoins et projets.

D'autre part, lorsque des tensions internes apparaissent et se développent au-delà d'un certain stade, la communauté locale a tout avantage à laisser intervenir un regard tiers. Non seulement ce regard tiers peut être porteur de compétences supplémentaires comme mentionné au point précédent, mais il devrait en principe permettre de prendre du recul par rapport à l'ensemble des diverses solidarités internes à la communauté qui peuvent empêcher la bonne résolution d'un conflit.

Au sein des différentes dénominations, ce besoin d'interdépendance entre les communautés donne lieu à diverses structures et institutions permettant d'encourager et soutenir le travail en commun et le partage de ressources. Si les membres ne le perçoivent pas toujours, ces éléments peuvent offrir un réel soutien aux responsables des communautés locales.

Voir aussi : Cheminements face aux conflits, Engagements du pasteur à l'extérieur de l'Église locale, Soutien financier au service chrétien

Cheminements face aux conflits

Commençons par souligner ceci : les conflits sont une chose parfaitement normale au sein d'une communauté chrétienne. Tout groupe humain est traversé par des différences qui en viennent plus ou moins régulièrement à s'entrechoquer. La question n'est donc pas "aurons-nous des conflits", mais "comment gérerons-nous les conflits qui ne manqueront pas de se produire ?" Ainsi, c'est bien dans sa capacité à gérer les conflits avec sagesse, et non dans sa propension à les enterrer jusqu'à ce qu'ils éclatent au grand jour, qu'une communauté chrétienne est appelée à se distinguer.

D'une manière générale, on privilégiera la recherche du consensus dans les décisions à prendre au sein de la communauté. Dans le cas où, malgré des efforts réels en ce sens, il ne serait pas possible de parvenir à un consensus satisfaisant, notons qu'une décision peut souvent être différée pour laisser à chacun le temps de réfléchir et de prier. En cas de désaccord persistant, on peut envisager soit de procéder à un vote, soit de se tourner vers d'autres personnes organes de la communauté pour élargir la réflexion. Cette décision peut par exemple consister, pour une équipe pastorale, à se tourner vers les diacres ou, pour un autre groupe au sein de l'Église locale, à se tourner vers les responsables pastoraux.

Parmi les responsables pastoraux, si le besoin d'un interlocuteur externe se fait ressentir, ou en cas de litige, il est notamment possible de faire appel au référent AEEBLF de l'Église ou au conseil de l'AEEBLF, ou bien sûr à d'autres intervenants extérieurs.

Discerner les objets du conflit

La plupart des conflits commencent à petite échelle. Si ces tensions peuvent être exprimées et discutées suffisamment en amont, on évitera qu'elles n'enflent et ne débouchent sur des situations explosives. En ce sens, un premier pas dans la prévention de conflits qui s'enveniment est la promotion au sein de nos communautés d'une culture du dialogue permettant à chacun de s'exprimer librement dans l'amour. Les responsables pastoraux, en particulier, doivent préserver des espaces pour pouvoir entendre tout un chacun, y compris lorsque l'expression de certaines préoccupations peut se faire maladroite.

Une clé essentielle dans la résolution de conflits consiste à parvenir à ramener ce qui a pu prendre la dimension d'un conflit de personne ("je ne peux pas supporter untel") vers un conflit d'objet ("ce comportement précis me pose un problème"). Les conflits personnels les plus violents peuvent généralement être analysés comme des conflits d'objet ayant dégénérés. Le conflit de personne ne peut être résolu que par la mise au pas, l'éloignement ou l'élimination de l'autre, ce qui ne fait que renforcer les tensions. Le conflit d'objet, au contraire, et même s'il peut porter sur des objets réellement sensibles, garde ouverte la porte d'une solution négociée, éventuellement avec l'appui d'un tiers en mesure de faciliter ou conduire le dialogue.

Parmi les objets de conflit, il importe de faire la distinction entre deux types différents :

- Tensions en lien avec des fondements de la foi chrétienne (conscientes ou inconscientes)
- Tensions en lien avec des spécificités de la communauté locale (de quelque nature que ce soit)

Une tension avec une communauté locale, ses pratiques, ses manières de penser ou certains de ses membres n'est pas nécessairement un désaccord avec les fondements de la foi chrétienne. La limite peut ne pas toujours être facile à placer, mais les deux ne peuvent pas être abordés de la même manière.

Une aspiration à la préservation de la communion chrétienne

Face à l'émergence de tensions, le souci premier auquel nous invite l'Évangile paraît devoir être celui de la préservation des liens qui nous unissent en Christ. Le texte de Matthieu 18.15-28 a souvent été déformé pour créer une forme de procédure disciplinaire visant à préserver l'homogénéité d'une communauté chrétienne. Pourtant, si nous revenons sur la notion de discipline, le souci premier qui anime ce texte comme bien d'autres dans l'Écriture est celui de pouvoir ramener le frère ou la sœur. Plutôt qu'un système

d'exclusion de celui qui aurait péché, Jésus nous propose une démarche pour ramener celui qui s'éloigne, pour préserver ou rétablir la relation.

Cette démarche, dans les diverses formes concrètes qu'elle peut prendre, dit toute la valeur que les chrétiens accordent à la communion qui les lie. Il n'est pas indifférent qu'un autre s'éloigne ou que nous nous éloignons les uns des autres. L'horizon poursuivi par Jésus n'est pas la préservation de la pureté du groupe, mais le désir de "gagner ton frère". Cet esprit-là devrait gouverner l'ensemble de nos démarches lorsque surgissent entre nous des tensions et que, étape après étape, nous tentons de les surmonter.

Le cas présenté par Jésus est celui d'une personne qui se serait rendue coupable d'un péché. Le problème semble bien clair et identifié. Notons toutefois qu'on peut vraisemblablement voir là une forme de "cas d'école" au moyen duquel Jésus enseigne les bases d'une sagesse relationnelle appelée à s'étendre à des circonstances plus complexes aussi. Comme évoqué plus haut, on observe en effet couramment que la source des tensions entre une personne et une communauté ne se trouve pas nécessairement dans une infraction à ce qui ferait le cœur de la foi chrétienne, mais dans les formes ou les difficultés d'expression de la vie chrétienne au sein de la communauté. Ce sont bien souvent une spécificité de la communauté locale ou l'attitude d'un ou plusieurs de ses membres qui sont à l'origine de conflits.

Pour parvenir à mettre à profit ces conflits pour grandir ensemble, on sera amené à mettre en œuvre diverses approches au fil de diverses phases de dialogue telles que les décrit Jésus. Il s'agira notamment de discerner si le conflit porte aux yeux de la communauté sur un objet négociable (par exemple une pratique ou un comportement qui pourrait être changé) ou sur un objet qui ne l'est pas (par exemple un article de foi de la communauté auquel celle-ci n'envisage pas de renoncer). De même, on tâchera de jauger avec la personne en question l'importance que celle-ci pense devoir accorder à l'objet du conflit.

En fonction de l'ouverture de la communauté et de la personne à opérer des adaptations, on pourra aller vers une résolution du conflit permettant à la personne de se trouver à nouveau plus à l'aise dans la communauté ou avec certains de ses frères et sœurs en particulier. Notons que le conflit peut porter sur plusieurs objets entremêlés, notamment lorsque sont impliquées des tensions interpersonnelles, et que le processus vers une telle résolution peut nécessiter du temps et de l'énergie. Nous croyons néanmoins à l'importance de travailler par là à soigner, entretenir et approfondir des relations s'inscrivant dans la durée, témoignant de notre amour mutuel et susceptibles de procurer à chacun le nécessaire soutien à la traversée des diverses étapes de la vie.

Une communion qui persiste au-delà de l'Église locale

On sera cependant aussi confronté à des situations où l'objet du conflit n'est pas négociable pour la communauté et où la personne ne peut plus envisager de rejoindre le consensus en vigueur. Une telle situation engendre généralement davantage de tensions, en raison notamment de l'espoir porté par chaque parti d'amener l'autre à changer de position. Il y a un temps pour des démarches fraternelles de part et d'autre pouvant aller dans ce sens, et il est sain que la communauté puisse faire la place à la discussion et au débat sans lesquels nous ne progressons pas réellement ensemble. Au-delà du consensus majoritaire sur ce qui a été considéré comme essentiel à sa vie, chacune de nos communautés voit se côtoyer des personnes d'avis divers sur toutes sortes de sujets. Cette diversité nous paraît légitime. Elle exprime quelque chose de la "sagesse infiniment variée de Dieu" et tient en échec la volonté de toute-puissance qui nous porterait à vouloir tout uniformiser à notre image.

Cependant, si certains sujets de désaccord sont suffisamment importants pour ne plus lui permettre de s'y associer pleinement, un chrétien peut choisir de renoncer à son statut officiel de membre d'une communauté pour y rester simplement comme sympathisant, en réduisant éventuellement aussi ses engagements. Dans le même sens, il est bien sûr également libre de rejoindre une autre communauté avec laquelle il se sentirait plus en phase.

Nos communautés devraient pouvoir envisager d'accompagner sereinement ce type d'évolution, en proposant d'abord un discernement sur les possibilités d'engagement dans la communauté malgré les différends qui persistent ou en envisageant la possibilité que la personne rejoigne une nouvelle communauté si elle le souhaite. Nous ne cherchons pas à ce que nos frères et sœurs se maintiennent absolument dans telle ou telle communauté, mais à ce qu'ils s'épanouissent dans la foi. Nous tenons réellement à la préservation des liens qui nous unissent. Il serait cependant regrettable que des efforts visant à retenir un croyant au sein d'une communauté locale conduisent finalement à des tensions l'éloignant plus généralement de l'Eglise.

Tout en reconnaissant notre foi commune, nous savons que certaines de nos différences pourraient ainsi ultimement nous amener à prendre la décision de nous engager sur des chemins différents. Dans la multiplicité contemporaine des formes de pensée et d'expression de la foi chrétienne, il est important de reconnaître humblement que bon nombre de spécificités de notre foi et de notre fonctionnement correspondent simplement au cadre fixé par notre communauté ou notre mouvement en l'état actuel de son discernement. Le fait est que d'autres institutions et mouvements chrétiens fixent d'autres cadres de référence, que ce soit en matière doctrinale, ecclésiologique ou éthique.

Si fermes soient nos convictions, nous ne pouvons pas prétendre définir à nous seuls tous les détails de ce que doit être la foi chrétienne en tout lieu et en tout temps. Tout en affirmant la légitimité de notre désir de préserver le consensus qui s'est établi parmi nous, consensus qui devrait pouvoir faire l'objet de discussions et de réévaluations ponctuelles, nous reconnaissons également le droit de chacun à préférer d'autres approches du vécu de sa foi, priant simplement que celui-ci s'exerce dans le souci sincère de plaire au Seigneur.

Un usage raisonné de la "discipline"

Au bout de ce chemin de préservation de la communion entre frères et sœurs, fût-ce en des lieux divers et avec des orientations diverses, il faut tout de même faire le constat que cette préservation n'est malheureusement pas toujours possible. Si l'on a insisté pour tenter de ramener les conflits de personnes à la dimension de conflits d'objet, il peut néanmoins arriver que des personnes refusent de se distancier de l'objet du conflit, notamment lorsqu'il s'agit d'un comportement dont elles nieraient le caractère problématique en elles. Face à l'impossibilité constatée d'une évolution sur certains points, il peut arriver que nous soyons conduits ensemble à prononcer l'exclusion d'un de nos membres, éventuellement après une période temporaire de mise en retrait.

L'exercice de cette forme de "discipline" peut être un lieu de tension considérable entre des responsables pastoraux de sensibilités diverses, mais ceux-ci ne peuvent faire l'économie de l'envisager dans certains cas. Si toute démarche de ce type doit être abordée dans un souci pastoral à l'égard de la personne concernée, ce souci pastoral ne saurait justifier un manque de clarté et de fermeté qui laisserait trop longtemps la communauté dans l'insécurité face à des comportements problématiques. La communauté est en effet elle aussi composée de personnes dont les responsables sont appelés à prendre soin et dont ils ne peuvent pas se laisser durablement détourner par les agissements d'une seule personne.

Il doit cependant être clair que ce type de situation devrait rester rare et ne concerner que des cas tels que :

- Au niveau doctrinal : l'insistance dans la promotion de doctrines en opposition à la confession de foi de la communauté
- Au niveau communautaire : au-delà d'une potentielle légitime contestation, des attitudes de maltraitance à l'égard d'autres personnes ou prêtant à la division au sein de la communauté
- Au niveau éthique : des choix assumés d'orientation de vie contraires aux principes fondamentaux de l'éthique chrétienne tels que les comprend la communauté

En posant des limites face à ce type de comportements, nous ne cherchons pas à créer au sein de l'Église locale une communauté de "purs". Nous savons que nous péchons encore tous de bien des manières et que notre pureté se trouve en Jésus-Christ. Nous ne nous croyons cependant pas obligés d'accepter n'importe quelle attitude en notre sein et estimons légitime de pouvoir protéger l'identité de nos communautés, leurs choix faits devant Dieu et l'intégrité des personnes qui les composent.

Si nous devons être ultimement amenés à envisager l'exclusion d'un membre, nous nous rappellerons néanmoins que nous ne le faisons qu'à partir du consensus de foi limité auquel nous sommes ensemble parvenus dans le contexte qui est le nôtre. Il existe assurément des chemins de foi qui ne passent pas par nos communautés spécifiques, et chacun reste toujours à portée de l'intervention divine en sa faveur.

Voir aussi : Confidentialité et secret professionnel, Pouvoir, autorité et collégialité, Protection contre les abus

Confidentialité et secret professionnel

Ce que nous nous confions les uns aux autres ne vise pas à alimenter nos bavardages. Au sein de nos communautés, lorsqu'une information potentiellement privée est confiée à quelqu'un, ce dernier devrait veiller à s'informer auprès de la personne qui communique l'information des éventuelles possibilités de diffusion de celle-ci (strictement privée, responsables pastoraux, groupe de maison, communauté...). La mesure vaut par exemple si l'on a l'intention d'inviter d'autres à prier pour la situation en question.

S'ils gardent la liberté de s'ouvrir les uns aux autres de situations dont ils auraient connaissance, l'ensemble des responsables pastoraux d'une communauté s'engagent tout particulièrement à traiter les informations qui leur sont confiées dans le cadre de leur service avec la plus grande discrétion et d'une manière qui respecte les personnes concernées. Ils veillent tout spécialement à ceci lorsque les informations en question leur sont confiées par écrit ou qu'eux-mêmes les mettent par écrit. Une attention particulière sera prêtée aux écrits sur support électronique qui peuvent très rapidement emprunter des chemins imprévus. Ces mesures visent à offrir à la communauté un climat de confiance dans lequel les personnes se sentent libres d'exprimer les défis ou préoccupations qui sont les leurs sans crainte que ce qu'ils partagent ne soit diffusé à tout-va.

Les pasteurs employés par nos communautés, eux, sont légalement soumis au respect du secret professionnel, selon les diverses modalités légales prévues pour celui-ci selon les pays. Celui-ci peut donc les amener à entrer en possession d'informations qu'ils ne peuvent pas communiquer avec d'autres, y compris les autres responsables pastoraux de la communauté qui ne doivent pas chercher à percer ce secret. Il importe que les pasteurs s'informent des modalités précises de ce secret professionnel et en particulier des conditions dans lesquelles ils peuvent être amenés à divulguer certaines informations couvertes par le secret professionnel aux autorités si cette divulgation est nécessaire à la protection de personnes vulnérables.

Voir aussi : Outils de communication électronique, Reconnaissance des ministères, Internet et réseaux sociaux

Engagement d'un pasteur

Qu'il s'agisse de soutenir son bon développement ou de remplacer un autre pasteur sur le départ, une communauté locale sera parfois appelée à devoir faire le choix d'un nouveau pasteur. Ces circonstances constituent de précieuses occasions de discernement pour la communauté en vue de sa marche future, mais sont généralement trop rares pour que les responsables en place dans une Église disposent d'une très solide expérience en la matière. Il est donc important de bien réfléchir à la manière dont on souhaite procéder et, selon les besoins, de pouvoir faire appel à des compétences extérieures, en particulier au sein de notre association.

Notons qu'il semble souhaitable que l'éventuel pasteur sortant garde un certain recul par rapport à l'ensemble de ces démarches dans lesquelles il veut laisser la communauté évoluer librement vers la suite. Il ne paraît pas opportun qu'il prenne part au groupe chargé du recrutement. La communauté ne lui appartient pas et il soutient l'autonomie de celle-ci. Il peut toutefois servir de personne ressource pour le discernement sur toute question, notamment théologique, qui surgirait lors de l'examen des candidatures.

Dans le cadre de notre union, les Églises sont encouragées à faire appel à leur référent pour les conseiller dans cette étape. Celui-ci peut aussi contribuer à faire le lien avec la Commission ministères de l'AEEBLF qui est au courant des éventuels candidats disponibles et dispose d'une expérience et de documents pouvant permettre de faciliter les processus de recrutement pour les Églises qui font appel à elle.

La première étape semble devoir être celle du discernement des besoins et aspirations de la communauté. Quel type de pasteur souhaite-t-on engager ? Faut-il envisager une personne unique ou plusieurs profils qui se complèteraient ? Ce discernement devrait s'effectuer à l'écoute de l'ensemble de l'assemblée, mais il faudra nécessairement qu'un plus petit groupe de personnes s'attelle plus concrètement à la réflexion en vue de produire un projet de cahiers des charges. Ce groupe peut être constitué par l'équipe pastorale, mais peut également être constitué ad hoc en fonction des circonstances et de l'expérience disponible dans l'assemblée. Le groupe envisagera également les possibilités financières de la communauté en vue d'un tel engagement et le respect des modalités légales d'emploi en vigueur. L'ensemble de ses réflexions devraient être soumises à l'assemblée avant l'étape suivante.

Deux principales options se dégagent ensuite. La première consiste à faire circuler publiquement une offre d'emploi. Cette voie ouvre potentiellement à la découverte plus rapide d'un plus grand nombre de candidats, mais peut aussi créer de difficiles situations de choix à faire et engendrer de possibles concurrences entre candidats dont il faudra gérer avec sagesse les conséquences. La seconde option consiste à ce que le groupe chargé du recrutement (ou un autre organe auquel la communauté souhaiterait confier cette tâche) s'adresse directement à une personne qu'il souhaiterait pouvoir recruter pour cette fonction. Il lui faudra donc effectuer un travail d'enquête préalable, en faisant par exemple appel à l'association d'Église ou à des instituts de formation, pour connaître les personnes qui pourraient être disponibles et correspondre à ce poste. Cette approche accroît le travail préalable aux premiers entretiens, mais peut aider à mieux cibler les entretiens à venir et à éviter des choix qui peuvent s'avérer cornéliens. Notons qu'il est de coutume parmi nous de ne pas faire appel à un candidat qui serait en poste depuis moins de six ans dans une autre communauté.

L'étape suivante, que l'on ait affaire à une pluralité de candidats ayant répondu à une offre (moyennant éventuellement un premier tri parmi les candidatures reçues) ou à un candidat unique répondant à une sollicitation, est celle de la rencontre. Celle-ci s'appuiera sur les documents issus du discernement de la communauté et les éléments de profil fournis par le candidat ou connus à son sujet pour discuter en toute ouverture de l'opportunité de poursuivre des démarches de rapprochement. Il importe que la discussion puisse être franche et sans tabou sur toute matière concernant la vie de la communauté, le service pastoral en son sein et les conditions et structures de travail proposées.

À partir de cet entretien (et éventuellement d'autres au besoin), il appartiendra au groupe de recrutement de se faire un avis sur la candidature et décider de l'opportunité de solliciter une décision de la communauté sur un éventuel engagement. Si plusieurs candidatures ont été proposées, il paraît sage que le groupe de recrutement exerce lui-même sa responsabilité de choisir laquelle sera soumise à l'assemblée. Soumettre une alternative entre deux candidats (ou plus) à l'assemblée semble trop porteur de potentielles dissensions en son sein et de dérives dans la perception du ministère du pasteur qui ne devrait pas être le fruit d'une "campagne électorale" réussie. Dès que le groupe de recrutement a fait son choix, il informera le candidat de ce choix qui devra ensuite être confirmé par la communauté. Dans le cas où le candidat retenu est peu connu de la communauté, il sera utile de pouvoir informer celle-ci de son profil et lui donner l'occasion de faire connaissance sous une forme ou une autre, par exemple en invitant le candidat à prêcher lors d'un culte. Les responsables de la communauté veilleront à répondre ouvertement aux éventuelles questions des membres.

Le vote de l'assemblée générale porte généralement sur un premier mandat d'un an au terme duquel le candidat et la communauté pourront évaluer leur souhait de poursuivre la collaboration. Tant pour le candidat que pour la communauté, il n'est en principe pas souhaitable que cette période d'essai se prolonge davantage. Si les deux partis souhaitent poursuivre, l'assemblée générale est alors appelée à se prononcer pour confier au candidat un nouveau mandat pastoral selon les modalités en vigueur dans la communauté. Dans le cas contraire, si l'un ou les deux partis ne souhaite pas poursuivre, on veillera à se séparer à l'amiable et dans le respect des règles légales applicables à ce type de situation.

Concluons en rappelant que cette étape est un moment délicat tant pour la communauté locale que pour les éventuels candidats. La communauté locale se prépare à accueillir le service d'une nouvelle personne avec ses qualités et ses défauts, et cette nouvelle étape ne la laissera pas inchangée. Elle investit en outre du temps et de l'énergie dans les processus engagés. Les candidats, quant à eux, ne se lancent pas à la légère dans la possibilité de servir une communauté locale et feront probablement plus d'un sacrifice - changement d'organisation, déménagement, éloignement de la famille, apprentissage des fonctionnements spécifiques de la communauté locale - pour cela, sans même compter le temps alloué à des processus de discernement parfois longs. Dès ces premiers moments de contact, il importe que la communauté et le candidat puissent se traiter avec respect et sensibilité pour la situation de chacun et s'informer mutuellement des évolutions de la situation.

Voir aussi : Fin d'engagement, transitions et départ à la retraite, Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux, Stages pastoraux

Engagements du pasteur à l'extérieur de l'Église locale

Dans le contexte du congrégationalisme tel que nous le vivons, un pasteur est reconnu comme tel par une communauté locale qui le nomme à cette fonction en son sein. Néanmoins, le pasteur n'est pas la propriété de la communauté locale. Celle-ci reconnaît en lui un appel à conduire et enseigner le peuple de Dieu et l'invite à exercer cet appel en son sein. Elle reste cependant consciente que cet appel peut excéder ses murs et que son pasteur peut être pasteur dans bien des contextes.

Le travail pastoral au sein d'une communauté locale conduit en effet fréquemment le pasteur à interagir avec d'autres communautés chrétiennes locales et d'autres organismes chrétiens poursuivant divers objectifs. Dans la limite du temps que lui laissent les autres nécessités du travail au service de la communauté locale, il est de tradition - et cette tradition nous semble bonne - que le pasteur puisse également offrir ce temps au-delà des murs de la communauté.

En acceptant que son pasteur consacre du temps et de l'énergie au service de l'Église au-delà de ses propres institutions, la communauté locale contribue au lien et à la solidarité entre les diverses parties de l'Église et au soutien d'autres services dont elle bénéficie également. Elle offre également à son pasteur des occasions de vivre d'autres contacts fraternels qui peuvent être source de renouvellement personnel et pour son ministère au sein de la communauté.

Pour un bon équilibre à cet égard, il paraît cependant sage que le pasteur puisse informer la communauté qui assure son soutien de ses autres engagements et exercer avec ses responsables un discernement quant aux priorités à privilégier dans ce domaine.

Un pasteur à plein temps qui percevrait des revenus liés à un engagement externe à la communauté qui l'emploie devrait également informer les responsables de celle-ci à ce sujet pour discerner dans quelle mesure ces revenus devraient revenir à la communauté ou pourraient être conservés par lui à titre de complément de rémunération. A contrario, si un pasteur est amené à engager des frais en lien avec un engagement externe à la communauté, il devrait au préalable s'assurer de qui, de la communauté ou d'une institution tierce, pourra prendre en charge ces frais.

Notons que cet engagement pastoral à l'extérieur de l'Église locale peut aussi être vécu dans le cadre de diverses associations non spécifiquement chrétiennes au sein desquelles le pasteur aura la possibilité de témoigner d'une présence et d'une solidarité chrétienne vis-à-vis des préoccupations de nos contemporains. De même, outre l'allègement de la charge financière parfois nécessaire pour l'Église locale, les ministères bivocationnels de certains pasteurs peuvent également être envisagés comme une belle occasion pour eux de se faire témoignage vivant de l'Évangile au-delà de l'Église locale.

Voir aussi : Autonomie et interdépendance des communautés locales, Gestions de l'argent au sein de la communauté, Sacrements et actes pastoraux

Fin d'engagement, transitions et départ à la retraite

Qu'il s'agisse d'un pasteur ou d'un autre responsable au sein d'une communauté, la fin d'un engagement est une étape importante. Qu'il s'agisse d'une fin de mandat, d'une transition professionnelle ou encore d'un départ à la retraite, la situation implique à plus ou moins grande échelle des changements tant pour la personne impliquée que pour la communauté. On prêterait autant que possible une attention particulière aux éléments suivants :

- Un processus de discernement concerté entre les personnes concernées
- Un délai raisonnable entre l'annonce par la personne de la fin de son engagement et la fin effective de celui-ci pour permettre une préparation optimale de la transition
- Une communication claire de la part des responsables envers la communauté quant aux raisons et circonstances de la fin de cet engagement (ou aux personnes concernées dans le cas d'un engagement plus limité)
- Le souci de la reconnaissance des services rendus par la personne à la communauté
- Une bonne transmission des informations utiles entre la personne terminant son engagement et l'éventuelle personne chargée de prendre la relève ou, en l'absence de remplaçant, aux autres membres de l'équipe ou aux responsables de la communauté
- Le respect, dans le cas d'un employé, des modalités légales en vigueur pour une fin de contrat

Après la fin de son engagement, la personne veillera à ne pas interférer de manière non-sollicitée dans le service de celui qui lui a succédé ou dans la gestion de l'équipe qu'il a quittée. En fonction de l'importance des responsabilités qui ont été exercées, et notamment dans le cas d'un pasteur, il pourra être judicieux que la personne s'éloigne pour au moins un temps du groupe conduit (au minimum pendant un an pour un pasteur) afin de s'assurer de laisser la place à ceux qui lui succèdent. La personne orientera les personnes qui la solliciteraient en lien avec ses anciennes responsabilités vers le ou les nouveaux responsables en place. Si ceux-ci font appel à l'expérience de leur prédécesseur pour les besoins de leur service, celui-ci pourra bien sûr leur répondre dans la mesure de ce que lui permettront ses éventuels nouveaux engagements et en veillant à favoriser l'investissement de nouveaux acteurs au sein du groupe. En cas d'inquiétude importante quant à la direction prise par le groupe, elle préférera s'en référer à une instance externe à celui-ci (les responsables pastoraux dans le cas d'un groupe interne à l'Église locale, ou par exemple le référent de l'Église si l'inquiétude porte sur celle-ci) plutôt que d'interférer elle-même.

Au sein d'une équipe le départ d'un membre ou l'entrée d'un nouveau membre tend à faire évoluer les dynamiques du groupe. En fonction des compétences et personnalités en présence, il est important de veiller à accompagner ces évolutions de telle sorte que chacun puisse pleinement trouver sa place et accomplir le service pour lequel la communauté ou les responsables de celle-ci l'ont nommé. La place et les responsabilités de chacun doivent pouvoir être ouvertement questionnées en vue d'une éventuelle adaptation.

D'une manière générale, on ne peut que recommander que ces situations de fin d'engagement et de transition soient conduites avec un profond égard fraternel envers chacun. Pour ce qui est des pasteurs, dans un contexte où beaucoup d'entre eux connaissent des situations financières relativement précaires, les églises veilleront en particulier à ce que ceux qui les ont fidèlement servies ne se retrouvent pas trop en difficulté à l'issue de leur engagement. Les Églises prêteront une attention particulière à la situation des pasteurs retraités et se concerteront avec l'association d'Églises dans le cas où émergeraient des situations de précarité.

Voir aussi : Engagement d'un pasteur, Reconnaissance des ministères, Temps de travail du pasteur

Formation initiale et continue des responsables

Nous croyons fermement en l'importance de la formation des responsables de nos communautés, à tous les niveaux. L'Évangile dont nous voulons vivre et dont nous nous voulons témoins auprès de nos semblables est simple dans ses fondements. Il est cependant d'une infinie richesse dans ses conséquences pour tous les aspects complexes de l'existence humaine dans notre monde en constante évolution.

Pour cette raison, la vocation à l'enseignement et à la conduite d'une communauté ne peut en particulier s'envisager que dans le cadre d'un cheminement constant vers une meilleure appréhension de Dieu, de nos semblables et du monde dans lequel nous vivons. Nous sommes tous soumis à l'erreur et nul ne peut tout savoir. Cependant, celui qui ne croit pas devoir continuellement apprendre ne devrait pas non plus envisager d'enseigner, et ce quel que soit le public concerné.

Plus l'engagement dans un ministère est important, plus ce besoin de formation l'est également. Ainsi, on attendrait des pasteurs que ceux-ci disposent au minimum d'une formation en Institut biblique ou consacrent une part importante des premières années de leur ministère à cette formation dans le cadre d'une institution reconnue. Il s'agit d'un nécessaire prérequis à ce qu'ils puissent jouer un rôle de formateurs à l'égard d'autres responsables et des membres et sympathisants de la communauté qu'ils serviront.

Chaque communauté locale reste libre quant au niveau de formation qu'elle requiert de ses autres responsables, mais devrait être attentive à ce que ceux-ci puissent continuer à approfondir leurs compétences, éventuellement en les aidant à dégager du temps pour ce faire et en prenant au besoin en charge leurs frais de formation. Outre les formations résidentielles, diverses institutions - notamment la Faculté libre de théologie évangélique de Vaux-sur-Seine, l'Institut biblique de Genève et l'Institut biblique de Nogent, soutenus par notre union - proposent des formations ponctuelles ou à distance. Nous ne pouvons qu'encourager nos Églises à ce que leurs membres puissent mettre à profit ces espaces pour approfondir leur formation théologique.

Notons également que la formation des responsables chrétiens, qu'elle soit initiale ou continue, passe notamment par la lecture. Afin d'encourager la formation continue de ses responsables, et en particulier de ceux qui ont la charge de l'enseignement, il paraît utile qu'une communauté puisse prévoir un budget dédié à l'acquisition de livres et à l'abonnement à certaines revues de réflexion théologique et d'actualité chrétienne. On pourrait imaginer que l'Église s'abonne elle-même à certaines publications pour que celles-ci puissent circuler entre ses responsables, qui seraient ainsi également encouragés à échanger entre eux sur ces lectures. Elle peut également proposer au pasteur employé une enveloppe annuelle pour l'achat de livres ou inclure ce poste dans les frais qu'elle peut lui rembourser.

Finalement, des responsables soucieux de leur propre formation continue devraient également se soucier des possibilités de formation à offrir à d'autres dans le contexte de la communauté et au-delà. En nous formant continuellement, nous ne pouvons qu'apprendre l'étendue de nos limites et la nécessité de laisser de la place à d'autres qui pourront à leur tour apporter leur pierre à l'édifice, à nos côtés ou à notre place lorsque le cours normal de la vie ou ses accidents nous conduiront à devoir restreindre nos engagements. En nous engageant dans la formation d'autres acteurs au sein de l'Église, nous ne faisons pas seulement profiter d'autres de notre expérience. Nous nous exposons nous-même à de nouvelles possibilités d'apprentissage en lien avec les réalités d'autres personnes et contextes. Notre formation personnelle en sera également approfondie par le fait de parer ainsi un peu à l'illusion de notre irremplaçabilité.

Voir aussi : Engagement d'un pasteur, Stages pastoraux, Retraites spirituelles et congé sabbatique

Gestion administrative du service dans l'Église

C'est par vocation que les uns et les autres servent au sein de nos communautés et institutions. Mais un certain nombre de cadres légaux peuvent s'y appliquer. Tel est en particulier le cas lorsqu'une personne est salariée, mais diverses nécessités administratives, notamment du point de vue des assurances, peuvent également s'appliquer aux bénévoles prenant part aux activités de nos communautés.

Les principes légaux applicables aux divers ministères peuvent varier considérablement d'une région à l'autre. La recommandation essentielle que l'on peut faire pour l'ensemble de nos communautés est de prêter une attention soigneuse au respect de ces principes. On peut certes craindre les lourdeurs administratives, mais il est précieux pour les communautés et leurs employés de bénéficier d'un cadre clair et en phase avec la législation.

Il peut être sage de déléguer la gestion de ces aspects administratifs à une personne ou un comité externe aux responsables pastoraux dont tel n'est pas l'appel ni nécessairement la compétence première. C'est en ce sens que certaines communautés mettent en place une commission employeur. La constitution d'un groupe chargé de la gestion administrative des employés d'une communauté et de leur évaluation périodique sur des critères clairs et préétablis peut éviter que ces aspects ne viennent interférer dans la collaboration entre les responsables pastoraux. Certaines personnes au sein de nos communautés sont pourvues de dons en matière de gestion administrative qu'il est important de valoriser. Certaines structures, qu'elles soient chrétiennes ou non, peuvent également très utilement permettre une gestion professionnelle externe d'une partie au moins de ces questions.

Voir aussi : Assemblées générales et assemblées de membres, Gestion de l'argent au sein de la communauté, Responsables diaconaux

Gestion de l'argent au sein de la communauté

Dès que possible dans la vie d'une communauté, il importe que les responsables pastoraux, en particulier ceux qui sont employés par la communauté, soient déchargés de la gestion financière de celle-ci. La communauté est appelée à discerner en son sein de potentiels responsables diaconaux auxquels elle pense pouvoir confier cet aspect de son administration.

Il s'agit par là de permettre aux responsables pastoraux de se concentrer sur les tâches spécifiques qui sont les leurs et d'éviter de potentiels conflits d'intérêt en la matière. Les responsables pastoraux doivent pouvoir être informés des enjeux financiers de la vie de la communauté, mais, lorsque la chose est possible, l'ignorance volontaire de la provenance exacte des dons individuels pour le soutien de la communauté contribue à préserver leur impartialité dans l'exercice de leurs responsabilités.

La possession de richesses matérielles ou la capacité d'en acquérir peuvent être accueillies comme un don de Dieu à mettre au service de ses frères et sœurs. Nous devons cependant être prudents quant au fait que notre culture accorde une importance disproportionnée à la possession de biens matériels, quelle que soit la provenance de ceux-ci. Au sein de la communauté chrétienne, la capacité à soutenir matériellement la communauté ne confère pas une dignité supérieure à la capacité à la soutenir d'une autre manière, par exemple en donnant de son énergie pour garder les enfants ou en consacrant du temps à la prière.

Ainsi, celui qui donne de ses biens pour la vie de la communauté ne devrait pas en tirer la prétention d'avoir plus de poids dans les décisions que celle-ci prendra pour la gestion de ceux-ci. Il remet simplement à la gestion communautaire une part de ce que le Seigneur lui a confié pour son bien et celui de ses frères et sœurs. Il peut être pourvu de réelles capacités de gestion que la communauté gagnera à mettre à profit le cas échéant, mais l'autorité qui peut lui être reconnue en la matière dépendra de ces compétences et non de sa contribution matérielle.

Au-delà de la contribution au budget d'une communauté ou institution, il faut également être conscient que la richesse induit des différentiels de pouvoir, les plus riches pouvant peser plus facilement sur des décisions à prendre (achat de matériel, organisation d'une activité, etc.). Il importe qu'ils usent de ce pouvoir avec sagesse et retenue, en s'assurant de ne pas imposer par là leur direction. Autant que possible, ils préféreront s'en remettre à des décisions communautaires qu'à leurs propres choix.

Voir aussi : Assemblées générales et assemblées de membres, Soutien financier au service chrétien, Structure de l'Église locale

Organisation de réunions

Au-delà des décisions à prendre et du suivi de la vie de la communauté et de ses projets, l'organisation de réunions entre responsables ou plus largement au sein d'une communauté chrétienne doit garder en perspective l'objectif de construire des relations cordiales, saines et durables entre les personnes concernées. Il faudra donc viser un équilibre entre efficacité dans les tâches à accomplir et entretien de ce lien.

L'entretien de ce lien peut s'envisager de diverses manières, que ce soit par des échanges de nouvelles entre participants, des temps de prière ou de méditation en commun, des échanges sur une lecture commune, un temps de collation ou de repas pris ensemble, etc. Au-delà de ses rencontres régulières, un groupe peut également envisager de mettre à part des temps exceptionnels de retraite, de détente ou de discernement et de travail en commun.

Outre les avantages évidents en termes d'efficacité, la bonne gestion des réunions contribuera également à la préservation de bonnes relations entre membres d'un groupe. Il importe en effet de valoriser le temps que chacun consacre à ces moments. Il paraît ainsi bon que les personnes chargées de leur animation visent au respect d'un certain nombre de bonnes pratiques en la matière, notamment :

- La préparation d'un ordre du jour clair et détaillé, envoyé à l'avance et accompagné de toutes les informations nécessaires à l'examen des questions agendées.
- La prise en compte des retours des participants sur l'ordre du jour et l'arbitrage entre les divers points à aborder en fonction de leur importance et de leur urgence
- Le maintien d'objectifs réalistes en fonction de la durée prévue pour la rencontre et le respect de celle-ci
- Le cadrage de la réunion pour éviter que celle-ci ne s'enlise dans des détails qui pourraient être traités ultérieurement dans un autre cadre ou ne dévie trop loin de son objectif
- Le souci d'écoute équitable des diverses personnes en présence, que celles-ci tendent ou non à s'exprimer spontanément
- L'enregistrement clair des décisions prises par le groupe (notons qu'en cas de difficulté à se mettre d'accord il est souvent possible de reporter une décision à une rencontre ultérieure pour laisser à chacun le temps de prier et réfléchir sur le sujet)
- Le suivi des sujets d'une réunion à l'autre
- Le maintien d'un cap fixé par le groupe qui ne soit pas simplement gouverné par les urgences du moment

Ce type de "don de présidence" est un précieux service que peuvent offrir certains frères et sœurs aux groupes auxquels ils participent. Il importe de discerner avec sagesse les personnes auxquelles il sera confié. La facilité d'expression ou la capacité à prendre les devants peuvent être de précieuses ressources en la matière, mais elles pourraient aussi projeter trop vite certaines personnes dans ce type de responsabilité. D'autres profils de personnalité seront parfois mieux à même de créer un équilibre laissant place aux diverses sensibilités du groupe.

Voir aussi : Assemblées générales et assemblées de membres, Pouvoir, autorité et collégialité, Reconnaissance des ministères

Outils de communication électronique

Comme dans tout groupe humain, la communication et la bonne circulation des informations sont un enjeu important pour la marche de nos communautés. Dans le foisonnement des modes et outils de communication, il peut être utile de s'entendre sur quelques éléments pour une collaboration harmonieuse.

L'époque est sans conteste à la communication de plus en plus rapide et tous azimuts. Beaucoup d'entre nous consultent sans cesse leurs diverses messageries pour se tenir informés et réagir aux dernières nouvelles. Cette réalité est cependant loin d'être un idéal pour notre vie chrétienne et - ne serait-ce que pour ne pas faire la promotion d'un mode de vie qui met en péril notre capacité d'attention - nous ne devrions pas présumer que tout le monde est constamment à l'affût de ses notifications. Si nous avons besoin d'une réponse urgente, le plus sage est de téléphoner à notre interlocuteur. Notons cependant que, sauf situation exceptionnelle ou responsabilité particulière, aucun de nous n'est supposé devoir être atteignable à tout moment. Les milieux chrétiens devraient protéger le droit à la déconnexion.

Dans les différents organes de nos communautés, il est cependant de plus en plus courant que des consultations et prises de décision se fassent par voie électronique. Ce moyen a l'avantage de permettre facilement la consultation d'un groupe de personnes dans son ensemble.

Dans le cas de décisions simples ou à très court terme, on pourra généralement se contenter du consensus des personnes ayant pu prendre connaissance de la question et y répondre. Dans le cas de décisions plus complexes, il peut être utile de veiller à quelques précautions.

Nous l'avons signalé, nous n'avons pas tous les mêmes rythmes de consultation de nos messages et de réponse à ceux-ci. Comme dans les rencontres en présentiel, ceux qui ont l'habitude de parler vite et avec assurance pourraient être portés à exercer une influence qui pourrait ne pas être proportionnée à leur compétence. Il importe que l'on reste attentif à la diversité des voix présentes, éventuellement en contactant plus directement les plus silencieux.

De même, il est sage de laisser à ses interlocuteurs un délai de réflexion suffisant avant d'attendre une réponse, afin de laisser du temps à ceux qui procèdent plus lentement pour ce genre de choses. Il peut cependant également être utile d'informer ses interlocuteurs du délai de réponse attendu pour ne pas se retrouver bloqué par l'absence de réponse d'une des personnes concernées. On pourrait aussi s'accorder au préalable pour considérer qu'une absence de réponse dans le délai raisonnable prévu vaut assentiment à la proposition initiale. Les personnes consultées par voie électronique devraient bien entendu garder toute liberté de solliciter un délai de réponse plus long ou de demander à ce que la question puisse être discutée lors d'une rencontre.

L'expérience montre par ailleurs qu'il n'est pas souhaitable que se développent de trop amples débats par courrier électronique. Si une question s'avère conflictuelle ou particulièrement complexe, d'autres moyens de communication devraient être privilégiés, en passant par le téléphone ou par une rencontre permettant d'en discuter.

D'une manière générale, il nous faut nous rappeler que le fait de pouvoir communiquer sans avoir le visage de l'autre en face de soi et la rapidité de nos communications nous font trop souvent courir le risque d'oublier que - même si celles-ci nous servent d'intermédiaire - nous ne nous adressons pas à des machines. L'usage des divers moyens de communication contemporains devrait rester gouverné par la conscience de l'humanité de nos interlocuteurs et de la solidarité qui nous lie à eux en Christ.

Voir aussi : Confidentialité et secret professionnel, Responsables diaconaux, Internet et réseaux sociaux

Pouvoir, autorité et collégialité

Qui décide quoi ? De quelle manière ? En consultation avec qui ? Qu'on le veuille ou non, les enjeux d'autorité et de pouvoir sont bien réels au sein de nos communautés. Ils peuvent être la source de nombreuses tensions et malentendus. Il est crucial de pouvoir parler ouvertement de ces choses.

Pouvoir et autorité

Dans le langage courant, on utilise fréquemment pouvoir et autorité de manière interchangeable. Pour réfléchir à ce thème, il semble cependant intéressant d'évoquer une distinction que suggère l'étymologie de ces deux concepts. Sommairement, on pourrait décrire le "pouvoir" comme la capacité de faire quelque chose, le fait de "pouvoir" le faire. L'"autorité", quant à elle, désignerait plutôt le droit de faire quelque chose, le fait d'être "autorisé" à le faire.

On comprend aisément que les deux choses s'entremêlent : celui qui a la capacité de faire une chose sera plus susceptible d'en recevoir le droit ou de se l'attribuer ; celui qui reçoit ou s'attribue le droit de faire une chose sera plus en capacité de le faire. La distinction est néanmoins importante : être en capacité de faire une chose ne signifie pas qu'on en a le droit ; avoir le droit de faire une chose ne signifie pas que l'on en a la capacité.

En définissant l'autorité comme fait d'être "autorisé", on déplace par ailleurs notre perception de celle-ci. L'autorité est aujourd'hui souvent comprise comme "autorité sur", alors qu'elle est avant tout "autorité sous". Autrement dit, celui qui a de l'autorité la reçoit nécessairement d'un autre. En pensée chrétienne, Dieu, de qui dépend toute autorité, est le seul à pouvoir s'autoriser lui-même.

Si j'envisage d'exercer un quelconque "pouvoir" dont je disposerais, se pose donc la question de la provenance de l'autorité avec laquelle je l'exercerai. "Qui t'a donné autorité pour faire ces choses?" (Mc 11.28) Si l'on met de côté leurs mauvaises intentions, cette question des responsables du peuple d'Israël à Jésus est très pertinente.

Comme Jésus, ce devrait ultimement être de Dieu que nous tirons l'autorité de faire ce qui est en notre pouvoir. Toutefois, la revendication de cette autorité divine ne peut être laissée au discernement subjectif de tout un chacun sans conduire à des abus. Il faut nécessairement penser la question de la médiation de cette autorité : de quelle manière reconnaître ou non à quelqu'un une autorité pour pouvoir faire quelque chose dans une communauté locale ou un ministère chrétien ?

Un discernement communautaire à exercer

En contexte congrégationaliste comme synodal, c'est la communauté des chrétiens, habités par l'Esprit et se laissant conduire par lui dans les diverses structures de concertation qui sont les siens, qui est appelée à exercer sa responsabilité dans le discernement de l'autorité et du pouvoir à accorder ou retirer à une personne.

Notons qu'un ensemble de chrétiens peut accorder autorité et pouvoir de diverses manières à l'un des siens. Le mode le plus courant et le plus propre à offrir des structures de redevabilité est la reconnaissance institutionnelle au sein d'une structure établie, mais une certaine autorité et un certain pouvoir sont aussi accordés indépendamment des institutions traditionnelles, que ce soit par l'attention accordée à une personne et la répercussion offerte à ses propos ou par le soutien financier qui lui est conféré pour ses activités. Ces derniers modes d'attribution de l'autorité et du pouvoir permettent l'émergence de nouveaux acteurs hors des cadres traditionnels, mais peuvent souffrir d'un manque d'encadrement.

Pour exercer leur discernement de l'autorité et du pouvoir à accorder à un individu, on peut recommander que les chrétiens rassemblés fassent appel à trois critères principaux :

- L'Écriture : c'est avant tout par elle, dans la prière et le discernement communautaire, que la communauté peut déterminer si une personne est autorisée à exercer un quelconque pouvoir. Un pouvoir exercé en contradiction avec l'Écriture ne peut être autorisé par Dieu, et ne devrait donc pas non plus l'être par la communauté des chrétiens. Un chrétien qui agit ouvertement en contradiction avec la Parole de Dieu dans un domaine exerce un pouvoir illégitime en la matière.
- La reconnaissance par les pairs : la Parole de Dieu ne tranche pas tous les points et n'arbitre pas toutes les pratiques. Pour jauger de la légitimité de l'autorité d'un responsable, la communauté pourra secondairement s'orienter à la reconnaissance par ses pairs de l'autorité dudit responsable. A-t-il été au bénéfice d'une formation ayant établi sa compétence dans la matière où on pense devoir lui accorder de l'autorité ? Les pratiques ou positions théologiques qui sont les siennes sont-elles approuvées par d'autres personnes compétentes dans ce domaine ?
- Les fruits : sans rentrer dans une comptabilité marchande, cela reste à ses fruits que l'on reconnaît un arbre. Indépendamment des résultats sur le terrain, soumis à bien des aléas, le fruit de l'Esprit se manifeste-t-il en cette personne ? Prenant tout de même en compte les résultats sur le terrain, que peuvent nous dire ceux-ci sur la légitimité de l'autorité et du pouvoir accordés à cette personne ? Ceux-ci devraient-ils être renforcés ? Réorientés ? Restreints ? Équilibrés par davantage de personnes ?

Ces diverses questions devraient pouvoir être revues de temps à autre. En ce sens, il paraît sage que les mandats confiés au sein d'une communauté soient limités dans le temps de manière à induire naturellement une réévaluation des responsabilités de chacun et du souhait partagé de continuer à travailler ensemble. Pour certaines responsabilités clés, la possibilité d'une pause entre deux mandats laisse également davantage de possibilités à la communauté pour envisager d'autres fonctionnements ou candidats et laisser émerger d'autres acteurs pour le service en question. Du côté des personnes concernées, une telle pause peut avoir vocation à permettre un renouvellement devant le Seigneur et pour son service avant une nouvelle phase d'engagement dans le même domaine ou ailleurs.

Notons également que la centralité de l'Écriture pour nos communautés donne une certaine prévalence à celui qui en est spécialiste. Au bout du compte, la gouvernance au sein de l'Église doit toujours être théologique, au sens où elle place Dieu au centre. Le pasteur-théologien joue ainsi un rôle central dans nos communautés. Mais la médiation de cette autorité doit toujours être exercée avec sagesse et humilité par celui qui en est investi, à l'écoute de ses frères et sœurs par lesquels l'Esprit parle aussi.

L'importance de la collégialité

Autorité et pouvoir sont toujours limités à certains domaines. La compétence théologique n'est pas l'expérience du travail pratique, les compétences de gestion d'équipe ne sont pas le discernement pastoral, la générosité financière n'est pas la sagesse pour diriger, etc. En outre, l'autorité et le pouvoir d'une personne ne lui sont pas attachés de manière intangible. Ces réalités peuvent évoluer et cette évolution doit être prise en compte par des structures qui limitent la personnalisation de l'autorité et du pouvoir. D'où l'importance du travail collégial au sein de nos communautés. Autant que possible, nous souhaitons que les individus œuvrent au sein d'équipes travaillant en bonne intelligence.

Cette collégialité peut revêtir diverses formes et employer diverses procédures selon les traditions, mais dans le cadre d'un ministère chrétien il semble nécessaire qu'elle soit animée au moins des traits suivants :

- Engagement de chacun dans l'écoute de Dieu dans la Parole et la prière
- Souci d'une interaction marquée par les réalités du fruit de l'Esprit
- Souci de concertation préalable à l'action (n'empêchant pas des délégations de pouvoir à certains membres)
- Partage des informations utiles et redevabilité dans le suivi des projets
- Conscience des compétences (autorité) des uns et des autres
- Écoute mutuelle attentive et bienveillante

- Subordination des objectifs personnels à la direction du groupe
- Solidarité dans les décisions communes
- Encouragement mutuel et redevabilité des uns à l'égard des autres

Ces principes qui devraient tout particulièrement guider la collaboration entre les responsables pastoraux d'une communauté sont également appelés à rayonner au sein de chaque conseil ou équipe au service d'une communauté ou d'un ministère, mais aussi entre les divers organes d'une même institution, selon l'autorité et le pouvoir qui leur sont attribués. Les chrétiens visent ainsi un exercice partagé de l'autorité et du pouvoir en fonction des compétences et possibilités de chacun.

À cet égard, il doit cependant être clair que la collégialité ne signifie pas le nivellement de toute autorité et le refus de l'exercice de tout pouvoir. Une "collégialité" sans reconnaissance appropriée de l'autorité respective de chacun ne peut conduire à une direction saine et équilibrée. La chose doit en particulier être soulignée concernant les pasteurs de nos communautés : de par leur appel spécifique, leur formation, leur consécration au service de l'Église et le fait qu'ils sont bien souvent les premiers à devoir assumer les décisions prises au sein de nos communautés, leur parole ne peut pas être considérée à égalité avec celle d'un autre qui ne se trouve pas dans la même situation. L'Évangile les appelle à mettre l'autorité qui leur a été conférée au service de la communauté et à ne pas s'en enorgueillir, mais cette autorité doit être reconnue pour qu'elle puisse utilement s'exercer en faveur de leurs frères et sœurs.

Notons également que la collégialité ne signifie pas que l'unanimité soit nécessaire pour que des décisions puissent être prises sereinement. Nous ne pouvons faire l'économie de l'écoute du Seigneur et les uns des autres et il peut parfois être utile de différer une décision pour permettre à chacun de laisser mûrir la question devant le Seigneur, mais il ne faut pas que tous arrivent à un sentiment identique pour pouvoir aller de l'avant. Dans la confiance indispensable à une saine collaboration, une équipe doit pouvoir prendre une décision conforme à l'avis de la majorité sans que la minorité ne se sente lésée, fasse blocage ou ne se désolidarise de la décision. Chaque individu garde évidemment la liberté de se désolidariser de l'équipe si une orientation prise lui paraît incompatible avec son engagement chrétien ou l'appel spécifique qui est le sien, mais il devrait alors agir en cohérence avec sa position et démissionner de ses fonctions au sein de cette équipe, en particulier s'il pense devoir s'exprimer publiquement contre le choix fait par l'équipe.

Élargissons finalement la perspective en signalant qu'une forme de collégialité informelle se vit également par-delà les frontières de nos communautés et ministères locaux : les responsables se mettent à l'écoute les uns des autres pour progresser dans leur manière d'exercer l'autorité et le pouvoir qui leur ont été conférés, en sachant que leurs décisions locales ne sont jamais totalement sans incidence sur leurs frères et sœurs en d'autres endroits.

Voir aussi : Autonomie et interdépendance des communautés locales, Cheminements face aux conflits, Protection contre les abus

Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux

Priorités du travail pastoral

Le pastorat chrétien est avant tout affaire de prendre soin de l'Église à diverses échelles. On se référera à ce sujet à notre parcours biblique autour des pasteurs et des anciens plus haut dans ce document. Nous inspirant des écrits du pasteur Eugene Peterson, nous proposons d'envisager ici ce ministère comme centré autour de trois pratiques : prier, enseigner et écouter.

Prier : derrière ce verbe se place toute la nécessité d'une attention intentionnelle à Dieu et à sa Parole, dans la prière, la méditation, la contemplation et l'étude. Chacun peine face à ce défi, mais c'est à partir de l'engagement dans ce domaine qu'il convient d'envisager le reste de ce que peut être un service pastoral. C'est de Dieu, dans son amour, que nous recevons toute bonne chose. À la lumière de sa Parole et dans l'attention à sa présence, c'est de lui que nous voulons recevoir la direction face aux questions que posent notre monde et nos vies quotidiennes. En tant que pasteur, et dans la manière d'employer le temps que la communauté appelle à mettre à part pour son service, il est important d'être concrètement témoin de cette réalité que nous dépendons de Dieu, et non de nos propres forces.

Enseigner : à partir de cette écoute de Dieu, également concrétisée par un souci d'approfondissement constant, le ministère pastoral peut être envisagé prioritairement comme un ministère d'enseignement visant à laisser résonner pour chacun et chacune aujourd'hui ce que peut être la Parole que Dieu nous adresse. Cet enseignement peut prendre diverses formes — conduite des responsables pastoraux, prédication, animation de petits groupes, échanges personnels, formation à des ministères spécifiques, conférences, écriture — mais il vise fondamentalement à rendre témoignage de l'œuvre de Dieu dans la communauté et au-delà et à équiper les responsables, membres et sympathisants de celle-ci pour persévérer à son écoute pour leur vie et leur marche avec lui, qu'elle soit individuelle ou collective.

Écouter : pour offrir un enseignement qui soit pertinent et de nature à permettre à une communauté de progresser ensemble dans la marche avec Dieu, cet enseignement doit être corrélé à une posture d'écoute et d'attention sans laquelle il ne peut y avoir de véritable amour. Cette écoute se vit d'abord au sein de la communauté elle-même, dans les rapports quotidiens avec chacun, dans les rencontres individuelles et dans les structures qui assurent son bon fonctionnement, au sein desquelles il est important de valoriser particulièrement le souci de consultation et de collégialité. Cette écoute se vit également à l'égard du monde qui nous entoure avec les défis qui sont les siens et qui façonnent inévitablement les préoccupations de tous. Sans se laisser détourner de ce qui fait le cœur du ministère, il est important de rester ouvert et disponible à entendre ce que les uns les autres, d'où qu'ils soient, peuvent avoir à dire.

Ces trois orientations — prier, enseigner et écouter — peuvent être considérées comme ce qui formera le cœur d'un ministère que l'on pourrait décrire comme pastoral. C'est au sein de ces pratiques et à partir d'elles que le soin et la conduite de l'Église nous semblent pouvoir être envisagés au mieux.

Diversité des profils pastoraux

À partir de là, de très nombreux profils peuvent se déployer. Pour mieux appréhender la diversité des situations, on peut dans un premier temps distinguer différents types de ministères pastoraux en évaluant leur positionnement sur les quatre continuums existants entre ces pôles relativement quantifiables :

Service non rémunéré - Service entièrement rémunéré

Service à temps partiel - Service à plein temps

Formation de type institut biblique - Formation théologique académique avancée

Engagement local - Engagement inter-ecclésial

Dans la continuité existant entre les ministères pastoraux de ceux que nous appelons "anciens" et de ceux que nous appelons "pasteurs", les anciens se situeront plus typiquement du côté des pôles de gauche. Cependant, selon les parcours de chacun et les différentes politiques de nomination employées par les Églises, on pourra trouver des anciens et des pasteurs occupant des positionnements très analogues sur ces quatre continuums. Ces positionnements peuvent évidemment évoluer en fonction des différentes phases d'un engagement et de la nécessaire progression de chacun en matière de formation.

Au-delà de ces distinctions très pragmatiques, un ministère pastoral sera inévitablement marqué par les compétences et intérêts spécifiques et la personnalité de celui à qui ce service est confié. Entre accents divers sur l'accompagnement, l'enseignement, la prière, la formation au service, l'engagement dans la société, la mission au loin, l'évangélisation, la formation de disciples - pour ne citer que ces quelques exemples - chaque ministère a des dominantes qu'il est utile de pouvoir discerner à la fois individuellement et collectivement. Ce discernement permettra d'une part de valoriser les forces d'un ministère, mais aussi d'envisager les complémentarités nécessaires à la préservation d'un certain équilibre au sein de la communauté locale.

Il sera utile pour une personne engagée dans un ministère pastoral de faire régulièrement le point sur son positionnement dans ces divers domaines et d'en évaluer l'impact sur ses engagements avec ceux avec lesquels il collabore. L'état civil d'une personne et la possibilité qu'elle ait des enfants jouent également un rôle important dans la construction de son service.

La nécessaire reconnaissance de ministères hybrides ou autres

Au sein de nos milieux évangéliques, la plupart des postes rémunérés à pourvoir sont des postes de pasteur au sein d'une communauté locale. La demande en la matière excède actuellement l'offre. Pour une personne ayant effectué des études bibliques ou théologiques qui souhaite s'engager à plein temps au service de l'Église, tel est donc le principal débouché.

Cet état de fait tend à orienter des profils de personnes très variés vers le ministère de "pasteur". Au-delà de la légitime diversité à laquelle l'exercice du ministère pastoral peut laisser place, il convient de rester attentif au fait que certaines dominantes plus marquées dans les compétences d'une personne devraient conduire l'Église à se poser la question de la reconnaissance d'un ministère différent de celui de pasteur. Tous les serviteurs engagés à plein temps ne doivent pas être pasteurs. Nous pensons notamment à des profils d'évangéliste, d'implanteur d'Églises, d'enseignant, mais aussi, par exemple, d'administrateur.

La reconnaissance concrète de cette potentielle diversité représente un réel défi puisque nos communautés manquent souvent des moyens qui leur permettraient de soutenir matériellement un second ministère aux côtés de celui de leur pasteur principal. Cependant, aborder ces enjeux peut contribuer à limiter des tensions qui pourraient naître chez un serviteur à plein temps que les nécessités de l'Église locale tiendraient trop éloigné d'un autre appel du Seigneur ou au sein d'une communauté qui éprouverait un manque dans la dimension pastorale du service de celui qu'elle emploie.

À partir de là, diverses pistes peuvent être envisagées. Une communauté peut par exemple imaginer libérer partiellement son pasteur pour qu'il se consacre à d'autres engagements que le soin immédiat de la communauté locale, que ces engagements soient toujours soutenus par celle-ci, désireuse de contribuer au bien plus large du Corps de Christ, ou qu'un autre mécanisme puisse intervenir pour ce soutien.

Voir aussi : Accompagnement et suivi du ministère pastoral, Formation initiale et continue des responsables, Temps de travail du pasteur

Protection contre les abus

Que ceux-ci se manifestent dans les domaines du pouvoir, de la sexualité ou de l'argent, les Églises ne sont pas épargnées par les appétits de toute-puissance habitant une humanité désireuse de prendre la place de Dieu. Si l'Évangile nous offre assurément les ressources pour emprunter d'autres voies, les cas d'abus en tous genres sont bien trop nombreux pour que l'on puisse nier que ces ressources ne sont pas toujours employées de manière optimale. Les chrétiens restent toujours susceptibles de se laisser égarer par de telles tentations. Par ailleurs, comme à toute époque, et ce malgré notre identité professante, il arrive également que nos communautés offrent involontairement asile à des personnalités hypocrites qui abuseront de nos frères et sœurs. Les dommages créés par ce type de situation peuvent être très graves pour les individus et les communautés. Notre amour pour nos frères et sœurs nous oblige à prêter une attention renouvelée à ces questions.

Il importe ainsi de sensibiliser nos communautés à cette réalité que la présence d'un comportement spécifique dans un contexte chrétien, y compris de la part de responsables, ne signifie pas que le comportement en question est conforme à l'Évangile. Chacun doit pouvoir continuer à exercer son discernement personnel au regard de l'Écriture, de conseils externes et de sa propre expérience. Il est également nécessaire que les responsables de la communauté entretiennent en son sein une culture du dialogue permettant d'aborder les questions difficiles.

Au sein d'une communauté, les membres devraient pouvoir bénéficier de structures de référence pour faire face à d'éventuelles dérives, réelles ou perçues. Les responsables pastoraux de la communauté devraient être les premiers à pouvoir se mettre à l'écoute des préoccupations des membres de la communauté. Ils sont appelés à s'informer afin d'améliorer leurs capacités à prévenir et répondre aux abus. Dans la mesure où ils pourraient toutefois être amenés à se trouver juge et parti, il importe également qu'ils acceptent et fassent connaître au sein de la communauté la possibilité de se référer à d'autres qu'eux.

Au niveau des ressources internes à l'AEEBLF, le référent de l'Église peut être un premier interlocuteur pour aider au discernement. L'AEEBLF dispose également d'une cellule de gestion et prévention des abus destinée à recueillir et traiter d'éventuelles plaintes indépendamment des autorités de la dénomination. Plus largement, les instances évangéliques de nos trois pays mettent en place des mécanismes indépendants de suivi des abus auxquels il peut être fait référence. Ces divers organes mis à disposition du public évangélique sont de précieux outils. Ces ressources internes ne doivent cependant pas oblitérer la possibilité voire l'obligation pour les croyants de s'en référer à la police et aux autorités publiques face à certains cas d'abus. Si nous avons à cœur d'entretenir dans nos communautés une culture interne favorisant une résolution à l'amiable des conflits, nous ne voulons pas que des personnalités abusives tirent parti de cette culture pour pouvoir perpétuer leurs méfaits.

Avec la très forte mobilité des individus, signalons finalement qu'il peut être aujourd'hui légitime que les communautés et autres institutions chrétiennes requièrent un extrait de casier judiciaire de la part des personnes qu'elles appellent à œuvrer en leur sein, en particulier auprès des publics les plus vulnérables. Il est à noter que ce type de vérification est même obligatoire dans certaines législations nationales concernant les personnes engagées auprès des enfants. Les relations au sein de la communauté chrétienne nécessitent de pouvoir se faire confiance mutuellement, mais la confiance ne doit pas être aveugle, notamment lorsqu'est en jeu la protection des plus faibles.

Voir aussi : Cheminements face aux conflits, Confidentialité et secret professionnel, Structure de l'Église locale

Reconnaissance des ministères

Les modalités de reconnaissance des divers ministères et les titres employés à leurs sujets peuvent varier d'une communauté à l'autre. Pour des raisons tant relationnelles que fonctionnelles, il est bon de veiller à une certaine clarté à ce sujet au sein d'une communauté locale.

Certains ministères, notamment dans le domaine pastoral, font généralement l'objet d'une reconnaissance publique. Celle-ci se fait souvent à la fois dans le cadre d'une assemblée générale ou de membres et dans le cadre des rencontres publiques de la communauté afin d'officialiser l'entrée dans un tel ministère et de prier pour la personne en question. Il en va généralement de même pour l'installation de diacres ou de conseillers.

Pour d'autres ministères au sein de la communauté, les pratiques semblent plus hétéroclites. Envisager des moyens de reconnaître publiquement l'engagement d'autres personnes au sein d'une communauté semble cependant porteur d'effets potentiels tout à fait désirables :

- Information claire de la communauté quant aux responsabilités exercées en son sein
- Reconnaissance et soutien du travail accompli
- Entretien d'un sentiment de gratitude réciproque au sein de la communauté
- Encouragement à la prière pour les personnes engagées

Diverses formes de reconnaissance de l'engagement des membres peuvent être envisagées, que ce soit à leur entrée en fonction, lors de cultes annuels orientés vers la reconnaissance des engagements ou encore par l'affichage de tableaux de responsabilités au sein de la communauté (dans les locaux ou en ligne).

Notons que ce genre d'affichage constitue aussi une forme d'hospitalité à l'égard de ceux qui se joignent à la communauté et pourront ainsi plus aisément s'y retrouver.

Avec la question de la reconnaissance d'un ministère se pose la question du titre employé pour le désigner. L'emploi de divers titres au sein d'une communauté chrétienne vise la clarté dans l'attribution de responsabilités et la reconnaissance de celles-ci. Un titre est simplement associé à une fonction à laquelle peut être attachée une autorité délimitée. Il ne confère pas à la personne qui le porte un prestige particulier ou une valeur supérieure à celle de ses frères et sœurs.

On visera donc à ce que les titres officiellement attribués à des personnes dans la communauté permettent essentiellement d'identifier les fonctions réelles que celles-ci occupent et de leur faciliter la tâche dans l'exécution de ces fonctions.

À ce sujet, il peut être intéressant de réfléchir à l'emploi de certains titres empruntés au Nouveau Testament, tels que ceux d'"anciens" ou de "diacres". Ceux-ci sont courants dans certaines de nos communautés, avec l'avantage de relier ceux qui les portent à l'héritage biblique et historique qui y est associé. Certaines communautés choisissent cependant d'employer d'autres titres permettant de mieux identifier les fonctions en question au sein d'une société contemporaine pour laquelle ces titres historiques n'ont plus guère de sens. On parle alors par exemple de "responsables pastoraux" pour des anciens ou encore de "conseillers" pour des diacres.

Le cas du titre de "pasteur" est quelque peu différent dans la mesure où ce titre historique conserve certaines résonances généralement positives au sein de la société qui nous entoure et reste bien implanté dans l'usage de nos communautés. Pour ces fonctions comme pour d'autres, il y a assurément place pour la liberté dans la mesure où celle-ci permet de faciliter le bon exercice des dons de chacun au sein de la communauté.

Voir aussi : Assemblées générales et assemblées de membres, formation initiale et continue des responsables, Soutien financier au service chrétien

Responsables diaconaux

Aux côtés des responsables pastoraux d'une communauté œuvrent également des responsables que l'on peut qualifier de "diaconaux" prenant en charge divers aspects de la vie de cette communauté. Ils facilitent le bon fonctionnement et le bon développement de ceux-ci tout en permettant aux responsables pastoraux de se concentrer sur les tâches qui sont les leurs. Les noms donnés à ces responsables - diacres, conseillers, responsables de tel ou tel domaine - varient, de même que les structures au sein desquelles ils servent.

Ceux que l'on nomme diacres ou conseillers forment fréquemment une forme de "conseil élargi" autour des responsables pastoraux afin de permettre une bonne concertation et coordination entre les différents aspects de la vie de l'Église. Individuellement ou collectivement, ils peuvent être spécifiquement chargés de la responsabilité de divers domaines dans lesquels ils peuvent être amenés à leur tour à coordonner des équipes.

On observe également que les communautés peuvent être amenées à nommer divers autres responsables qui ne sont pas nécessairement intégrés dans un conseil diaconal ou élargi ni même pourvus d'un quelconque titre évoquant le diaconat. Ces "responsables de" n'en opèrent pas moins généralement dans la sphère diaconale. En fonction des situations, ceux-ci agissent sous la responsabilité directe des responsables pastoraux ou d'autres responsables diaconaux.

Les structures adoptées en la matière par une communauté relèvent généralement davantage de choix historiques et pragmatiques que d'une évidence biblique. L'Écriture laisse de la place à notre liberté et notre créativité dans de nombreux aspects de la vie individuelle et communautaire. Il sera bon néanmoins de pouvoir s'accorder sur ces choix en communauté et en cohérence avec la Parole et de veiller à ce que le fonctionnement de la communauté puisse rester clair pour chacun, tant de l'intérieur que de l'extérieur, avec toutes les souplesses auxquelles nos petites structures nous appellent généralement.

Un certain nombre de responsabilités diaconales s'entremêlent naturellement à des dimensions pastorales et doivent rester gouvernées par le souci des personnes. La gestion de la sonorisation ou de l'accueil, par exemple, pourraient être vus comme typiquement diaconales, mais il est évident que ces fonctions peuvent être exercées avec un réel souci pastoral. Certains domaines comme l'école du dimanche, souvent confiés à d'autres que les responsables pastoraux, sont pourvus d'une dimension pastorale évidente. Notons également que si nous valorisons souvent la notion de "visite pastorale" une part non négligeable du ministère de visite des membres et sympathisants d'une communauté échoit traditionnellement aux diacres. Par leur souci d'entretenir ainsi le contact avec les uns et les autres et de favoriser une réelle solidarité au sein de la communauté, ils peuvent jouer un rôle très important en son sein.

Voir aussi : Gestion administrative du service dans l'Église, Gestion de l'argent au sein de la communauté, Structure de l'Église locale

Sacrements et actes pastoraux

Les traditions en matière de répartition de l'exercice des sacrements (baptême et cène) et des actes pastoraux (obsèques, bénédiction de mariage, présentation d'enfant, installation dans un ministère, etc.) varient en fonction des communautés. Certaines tendent à réserver certains actes aux pasteurs ou plus largement aux responsables pastoraux tandis que d'autres laissent davantage de place à d'autres acteurs, s'orientant notamment lorsqu'il y a lieu en fonction des désirs de la personne concernée. Ainsi, par exemple, un futur baptisé choisit la personne qui le baptisera. Dans un cas comme dans l'autre, quelques observations pourront aider à la réflexion et au dialogue autour de ces pratiques.

Il est utile de garder à l'esprit qu'au-delà des officiants et de ceux qui peuvent être plus directement concernés par certains de ces actes (baptisés, nouveaux mariés, etc.), ces moments impliquent toute une communauté. En ce sens, ceux qui officient en son sein doivent pouvoir légitimement le faire au nom de cette communauté. En outre, s'il arrive que des circonstances ne permettent pas d'inviter l'ensemble d'une communauté locale à participer à certains actes pastoraux pratiqués par ses responsables (le cas s'observe notamment dans le cadre de bénédictions de mariage), celle-ci devrait pouvoir être rendue participante au moins par l'information à ce sujet.

De par leur inscription dans le parcours personnel des individus concernés et l'assistance externe à l'assemblée ordinaire qu'ils attirent fréquemment, ces moments sont - tout comme certains temps de l'année liturgique tels qu'un culte de Pâques ou de Noël - des espaces de forte interaction entre l'Évangile et la culture environnante. En tant que tels, leur bonne préparation nécessite temps, compétences et sensibilité. C'est la raison pour laquelle seront souvent privilégiées des personnes formées et spécialement dédiées au ministère pastoral pour officier dans ces moments. Par ailleurs, plusieurs de ces moments culturels, notamment le baptême et la bénédiction d'un mariage, impliquent généralement une préparation des personnes. Il importe que cette préparation puisse être conduite par des acteurs qualifiés en matière de foi et d'enseignement chrétien et reconnus comme tels par la communauté.

Nous croyons cependant en l'importance du sacerdoce de tous les croyants qui amène à une plus large diffusion des responsabilités au sein de la communauté. En ce sens, il peut être heureux de travailler à inclure davantage de personnes dans le vécu de ces moments importants de la vie communautaire. Quand bien même la direction en serait laissée à des pasteurs ou des anciens, ceux-ci peuvent travailler à la manière d'intégrer d'autres personnes à leurs côtés. Ils œuvreront par là à une meilleure implication et une meilleure visibilité de la communauté dans son ensemble. Ils contribueront également à la formation de personnes susceptibles de les soutenir et les soulager dans leurs responsabilités et de pourvoir au besoin à leur remplacement.

Voir aussi : Cheminements face aux conflits, Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux, Reconnaissance des ministères

Soutien financier au service chrétien

"Le temps c'est de l'argent." La formule - qui n'est pas un verset biblique - a un certain nombre de limites. Elle permet cependant de souligner deux réalités qui doivent être prises en compte dans le service chrétien :

- Le temps peut permettre de gagner de l'argent
- L'argent peut permettre de gagner du temps

Si le temps peut permettre de gagner de l'argent, et est souvent même nécessaire pour cela, cela signifie que celui qui renonce à employer du temps à des activités lucratives pour se consacrer au service de l'Église verra par là diminuer ses potentielles ressources financières. À partir de là, se posera la question de la suffisance de ses ressources pour sa vie, celle des personnes à sa charge et l'exercice de son service.

Des mécanismes de soutien variés

À diverses hauteurs, divers moyens de subsistance peuvent être observés parmi ceux qui consacrent du temps au service chrétien :

- Le salaire offert par une communauté locale ou un organisme chrétien. C'est là le cas le plus simple : une personne est directement et régulièrement rémunérée par l'institution chrétienne qu'elle sert, institution qui tire elle-même ses revenus d'autres sources de financement citées ci-dessous.
- Le salaire offert par une institution extérieure à l'Église ou les revenus d'un travail en tant qu'indépendant. La majorité des chrétiens servant et soutenant financièrement des communautés locales ou d'autres organismes chrétiens le font grâce aux revenus que leur assure leur travail dans un autre contexte. Lorsque le travail en question s'avère suffisamment rémunérateur, certains diminuent même leur taux d'occupation pour pouvoir consacrer davantage de temps au service de l'Église.
- Les dons de particuliers ou d'une institution tierce. Beaucoup, notamment ceux que l'on nomme couramment "missionnaires", dépendent de cercles de donateurs plus ou moins formels et réguliers. Ce soutien tiers peut également transiter par des organismes et fondations dédiés, notamment des agences d'envoi.
- La facturation de prestations pour le service de l'Église. Certains chrétiens qui servent l'Église sont en situation de facturer certaines de leurs prestations aux communautés locales ou organismes chrétiens qu'ils servent, ou à des mécènes tiers.
- Le soutien de l'État. Le soutien de l'État à des personnes servant l'Église peut exceptionnellement prendre la forme du paiement de salaires de ministres du culte dans le cas particulier de la Belgique (la situation ne concernant pas les évangéliques en France et en Suisse), mais on peut observer plus largement que les diverses aides sociales accordées dans nos États offrent un allègement à la situation de bien des personnes qui ont ainsi davantage de possibilités de s'engager dans des activités bénévoles, au nombre desquelles peut se trouver le service chrétien.
- Le salaire d'un conjoint. Dans un certain nombre de cas, l'engagement d'une personne est permis par la suffisance du salaire de son conjoint pour pourvoir à ses besoins et ceux de sa famille.
- Les revenus du capital. Ce cas n'est pas le plus courant, mais certains parmi les plus fortunés peuvent consacrer du temps au service de l'Église grâce à la disponibilité que leur autorisent les revenus générés par leurs investissements.
- Des avantages en nature. La communauté chrétienne soutient parfois ceux qui la servent par divers avantages tels que la mise à disposition de matériel ou, par exemple, de lieux de villégiature.

Ces différents moyens de subsistance créent naturellement différentes situations de dépendance et de redevabilité au sein de l'écosystème qu'est l'Église et à l'extérieur de celui-ci. Il convient d'être attentif aux

différentes dynamiques, notamment en matière d'influence, que peuvent induire ces situations. Que le temps offert par les uns et les autres soit rémunéré ou non, nous voulons également rester conscients de la valeur de ce don, cultiver la reconnaissance à ce sujet et ne pas en faire un usage abusif.

Une prise en charge solidaire du coût de la gratuité

Qu'elle pourvoie directement ou non à ces moyens de subsistance, une institution chrétienne devrait veiller à ce que ceux qui la servent, en particulier si ceux-ci consacrent une part importante de leur temps à ce service, soient pourvus de moyens décents. Cela sera également à son bénéfice : nous avons souligné plus haut que l'argent peut permettre de gagner du temps. C'est une réalité dans le service chrétien : si ceux qui cherchent à servir l'Église doivent constamment le faire avec des moyens restreints, en rognant sur toutes les marges possibles et en restant dans l'inquiétude quant à leur propre subsistance et celle de leurs proches, leur service ne pourra qu'en être affecté. Ils comptent certes sur le Seigneur, mais le Seigneur compte aussi sur leurs frères et sœurs : nous épargnerons temps et énergie à ceux qui nous servent en veillant autant que possible à ce qu'ils aient le nécessaire pour vivre et servir.

Mais comment évaluer ce qu'est le nécessaire ? On s'accorde parfois pour dire que le salaire minimum en vigueur dans la région additionné du coût du loyer pour la personne et son éventuelle famille constitue un repère raisonnable pour considérer que le revenu disponible est décent. Moyennant adaptation à la situation personnelle de la personne, le salaire médian dans une région - à mi-chemin entre les moins bien lotis et les mieux lotis - pourrait aussi servir de point de référence pour jauger des revenus d'un serviteur chrétien. On aura également soin de prendre en compte la situation familiale de la personne et les diverses formes de provision pour la retraite et de mettre en place un mécanisme permettant le remboursement des frais engagés dans le cadre du service.

D'une manière générale, on pourrait recommander que les responsables d'une institution chrétienne n'acceptent pas pour autrui ce qu'ils ne seraient pas prêts à accepter pour eux-mêmes ou leurs proches. Lorsqu'une institution chrétienne n'est pas en mesure d'offrir des conditions qu'elle juge satisfaisante à une personne qui la sert, plusieurs options peuvent être envisagées, notamment :

- Faire appel à la solidarité de ses membres pour augmenter leur participation au soutien
- Faire appel à la solidarité d'une personne ou organisme tiers pour contribuer au soutien
- Envisager une embauche conjointe avec une autre institution
- Envisager une embauche à temps partiel pour permettre à la personne de pourvoir à ses besoins par d'autres moyens.

Il est évident que ceux qui s'engagent dans le service chrétien dans notre contexte ne le font pas en vue d'un enrichissement personnel. "Vous avez reçu gratuitement. Donnez gratuitement", dit Jésus (Mt 10.8). Nous voulons être témoins de cette gratuité entre nous et à l'égard de nos contemporains. Cependant, la gratuité a toujours un coût, que l'ensemble de la communauté chrétienne est appelée à supporter solidairement. Il ne serait notamment pas légitime que le conjoint, les enfants ou la santé d'une personne engagée au service d'une institution chrétienne payent un trop lourd prix pour un travail que celle-ci apprécierait mais ne serait pas prête à soutenir.

Voir aussi : Engagement d'un pasteur, Gestion de l'argent au sein de la communauté, Temps de travail du pasteur.

Stages pastoraux

Il existe diverses formes de stages pastoraux qui peuvent notamment être distinguées par leur durée (courte ou longue durée), leur cadre (organisé dans le cadre de l'Église locale ou dans le cadre d'un institut de formation biblique ou théologique) et leur finalité (découverte ou espoir clair d'engagement à plus long terme).

Il importe de veiller au bon accompagnement de ces divers stages, en prévoyant un programme permettant de répondre aux attentes du stagiaire et tenant compte des éventuelles exigences liées à son cursus de formation. La personne chargée du suivi du stage veillera à une bonne préparation en la matière. L'engagement d'un stagiaire peut parfois être perçu comme une manière d'alléger la charge de travail des personnes présentes, mais un suivi approprié nécessite temps, énergie et compétences. En l'absence de pasteur dans l'Église locale, il peut être utile de faire appel à un pasteur extérieur pour au moins une partie de l'accompagnement du stagiaire pastoral.

L'Église locale veillera à la bonne mise en place des modalités pratiques du stage, notamment en matière d'hébergement et de rémunération éventuelle du stagiaire, en tenant compte de la législation en vigueur.

Lorsque le stage est envisagé dans l'optique d'un probable engagement futur, il importe de faire des points réguliers à ce sujet et de garder à l'esprit que la réussite du stage réside d'abord dans le processus de discernement que celui-ci permet pour l'Église et le candidat. Un stage fructueux pourra conduire à la poursuite de la collaboration comme à la décision de ne pas poursuivre celle-ci.

Notons que diverses formes de stages peuvent également être envisagées pour d'autres aspects spécifiques du service chrétien.

Voir aussi : Engagement d'un pasteur, Formation initiale et continue des responsables, Sacrements et actes pastoraux

Structure de l'Église locale

La question du "modèle biblique" de structuration de la communauté locale et des ministères en son sein a fait couler beaucoup d'encre. D'époque en époque, certains mouvements ont pensé conduire à la restauration de ce modèle. Plus humblement, il nous faut admettre que les données bibliques n'offrent guère de structure très détaillée et applicable en tout lieu et en tout temps. Le professeur Emile Nicole le dit très justement : "le NT a bien plus à nous apprendre sur la manière d'exercer des responsabilités dans l'Église que sur le cahier des charges et les noms qu'on devrait donner à telle catégorie de responsables." (Emile Nicole, "Fondement biblique du ministère pastoral", Les cahiers de l'école pastorale, no 66, 2007)

Ainsi, comme tout groupe humain, on peut observer que l'Église locale se structure sous la conduite d'un groupe de responsables, généralement issus de ses rangs, que l'Écriture nomme fréquemment anciens ou évêques. Dans le contexte de l'Évangile, nous croyons que la direction exercée par ces responsables doit se faire dans un souci pastoral à l'exemple de Christ, dans un esprit de service, de manière collégiale et selon les compétences réelles accordées par Dieu à chacun. En fonction des lieux et des contextes, ces exigences peuvent donner lieu à des structures pastorales relativement variées, l'essentiel étant que les contraintes institutionnelles ne conduisent pas à perdre de vue ce qui fait le cœur du vécu communautaire de la foi chrétienne, en particulier la persévérance dans l'enseignement des apôtres, dans la communion fraternelle, dans la fraction du pain, et dans les prières (cf. Ac 2.42).

Ce cœur est cependant appelé à rayonner sous toutes sortes de formes concrètes dans la vie des chrétiens. Pour permettre aux responsables pastoraux de la communauté de rester concentrés sur ce qui doit rester au cœur, il est souhaitable que d'autres personnes puissent prendre en charge - selon les mêmes principes de collaboration applicables aux responsables pastoraux - la gestion de ces autres formes concrètes de la vie et du témoignage chrétien. C'est ce que l'on peut voir à l'œuvre dans le Nouveau Testament avec la mise en place de ceux que l'on appelle alors diacres (Ac 6). Au sein de la communauté locale, les personnes et équipes chargées de ces divers services travaillent en collaboration avec les responsables pastoraux et sous l'autorité de ceux-ci. Les aspects pastoraux et diaconaux de la vie de l'Église restent en effet étroitement liés.

Cette structure de base tripartite de la communauté locale - assemblée, responsables pastoraux et responsables diaconaux - n'est pas fermée sur elle-même. Au plan pastoral, Dieu fait émerger de l'Église locale des individus ou des structures appelés à se mettre plus largement au service d'autres communautés. De même, au plan diaconal, des individus ou des structures peuvent être conduits à se mettre au service d'un plus grand nombre de communautés et de leurs engagements.

Sur les deux plans, ces structures sont même parfois conduites à s'affranchir du lien institutionnel avec leur Église d'origine pour mieux servir une diversité de communautés. Que l'Église locale soit Église d'origine ou Église réceptrice de ces dons du Seigneur, elle est par là mise en lien avec des communautés sœurs dont elle est solidaire comme de l'ensemble du Corps de Christ.

Voir aussi : Assemblées générales et assemblées de membres, Autonomie et interdépendance des communautés locales, Pouvoir, autorité et collégialité

Temps de travail du pasteur

Le travail pastoral ne se comprend pas de manière optimale par un décompte des heures qui lui sont consacrées. Un tel décompte peine à prendre en compte les réalités du travail du pasteur qui seraient mieux comparables à celles d'un veilleur de nuit — présent, chargé de certaines tâches et prêt à répondre à certains besoins — qu'à celles d'un travailleur à la chaîne multipliant les projets et activités.

Le pasteur, de par également la dimension publique de sa vocation et la perception que l'on a de lui, est toujours pasteur. Il semble toutefois utile de distinguer divers temps constitutifs de son engagement :

- Des temps où il agit visiblement en tant que pasteur auprès d'autres personnes pour le service direct de la communauté locale, que ce soit dans l'enseignement, la participation à des rencontres, les visites, l'accompagnement, la représentation ou encore les échanges de correspondance.
- Des temps où il agit visiblement en tant que pasteur dans des domaines analogues, mais pour le service plus large de l'Église dans ses diverses manifestations.
- Des temps de préparation à ces divers moments dans la prière, l'étude biblique, la lecture, la formation continue, la planification, etc.
- Des temps de renouvellement personnel et d'écoute de Dieu pour la direction générale de son service

À côté de cela, le pasteur vit des temps où sa veille pastorale se fait moins active et où la communauté locale ne devrait le solliciter qu'en cas de réelle urgence et en l'absence d'autres personnes pouvant être contactées : son jour de repos hebdomadaire, ses congés, le temps consacré à ses proches ou encore le temps dévolu à un travail externe à l'Église lorsqu'il n'est pas rémunéré à plein temps par celle-ci.

Dans cette perspective, il faut souligner la spécificité du travail pastoral à temps partiel. Le travail pastoral ne se limite guère par lui-même et tend à prendre l'essentiel de la place disponible. Les pasteurs ne cessent pas d'être pasteurs en quittant les locaux de l'Église. Si la place disponible n'est pas clairement occupée par d'autres engagements (autre emploi rémunéré, soin apporté aux enfants), il peut être sage que le pasteur qui ne bénéficie pas d'un soutien à temps plein pour son service tienne un certain compte de ses heures pour laisser de l'espace aux autres activités qui sont les siennes. La communauté locale peut également se poser la question du soutien qu'elle pourrait éventuellement apporter à ces autres activités si celles-ci sont liées au service chrétien et ne sont pas soutenues par ailleurs.

Il paraît également important de souligner ici la valeur du jour de repos hebdomadaire du pasteur. Si utile qu'il puisse être pour ceux qu'il sert, le pasteur n'est pas plus indispensable qu'un autre à la marche du monde. Comme tout un chacun, il importe qu'il préserve un espace dans lequel il n'est pas en situation de produire ou de servir, mais simplement de recevoir, comme la créature dépendante qu'il est. Le jour de repos hebdomadaire fait partie de l'arsenal offert par l'Écriture pour contrarier notre tendance à vouloir nous prendre pour Dieu. Il serait dommageable que les pasteurs eux-mêmes ne s'en saisissent pas et que leurs communautés n'encouragent pas cette saine discipline. Les membres d'une communauté ont ainsi tout intérêt à soutenir et valoriser ces temps d'arrêt pour leurs responsables.

Voir aussi : Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux, Reconnaissance des ministères, Retraites spirituelles et congé sabbatique

Retraites spirituelles et congé sabbatique

Au milieu de toutes les activités qui sont les siennes, il importe qu'un pasteur puisse rester centré sur Dieu, sans quoi il n'aura plus guère de spécificité à apporter là où il sert. À cette fin, il peut être utile que l'Église prévoie pour le pasteur la possibilité de prendre occasionnellement des temps de retraite, à hauteur par exemple d'une semaine par an. S'extraire du flux continu des sollicitations du ministère peut être un réel défi. L'Église devrait donc explicitement encourager ses responsables en ce sens, en proposant de leur dégager du temps et en abordant également la question de la prise en charge des frais afférents à ce genre de temps à part.

Au bout d'un certain nombre d'années de ministère, il peut également être utile d'envisager un temps sabbatique plus long pour le pasteur, couvrant éventuellement plusieurs mois. Ce type de pratique peut avoir pour vertu non seulement de permettre au pasteur de prendre un temps de ressourcement ou de se consacrer à un projet particulier dans le cadre de son service pour le Seigneur, mais il encourage également la communauté elle-même à faire le point sur ses activités, ses engagements et ce qu'elle souhaite réellement vivre, indépendamment de la présence du pasteur en question.

Voir aussi : Formation initiale et continue des responsables, Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux, Temps de travail du pasteur

Internet et réseaux sociaux

Il s'exerce aujourd'hui une pression considérable en faveur d'une présence en ligne des communautés et œuvres chrétiennes. Il y a en effet là d'immenses possibilités de faire connaître nos activités et d'en partager le fruit avec d'autres. Avec sagesse, nous pouvons nous saisir d'un certain nombre de ces possibilités.

Il nous faut toutefois nous rappeler que là n'est pas le dessein premier de la plupart des plateformes de réseaux sociaux dont l'objectif essentiel est de se construire un public captif dont il sera possible ensuite de collecter les données à des fins d'analyse et de publicité. En nourrissant ces plateformes de nos contenus, nous pouvons certes toucher une partie de cette audience, mais nous nourrissons également l'attrait de ces espaces dont les effets retors sont de plus en plus évidents : spirales de consommation de contenus, compétition effrénée pour l'attention, prime à la superficialité et à la popularité, absence de vérification des faits, fragmentation de l'attention, isolement dans des bulles idéologiques promptes à la caricature, invasion des contenus créés par l'IA, oubli de l'humanité de nos interlocuteurs, etc. Nous prenons également le risque de nous laisser nous-mêmes prendre à ces pièges qui nous éloignent peu à peu de ce qui peut offrir sens et plénitude à notre vie avec Christ.

Il semble donc prudent de recommander que les responsables d'Église, sinon l'ensemble des chrétiens, veillent à rester intentionnels et à préserver leur liberté vis-à-vis de ces espaces. On peut à cet égard faire les recommandations suivantes :

- Rester au clair sur les objectifs poursuivis dans la fréquentation de ces espaces, qu'il s'agisse de désir de partager l'Évangile ou d'un divertissement qui peut également avoir sa place
- Limiter le temps et l'attention consacrés à ces espaces digitaux et valoriser les espaces de rencontre physique
- S'assurer de la qualité et de la factualité de ce que nous publions, soutenons ou relayons en ligne
- Désactiver les notifications non indispensables de nos appareils de manière à préserver notre attention pour ce qui se passe là où nous sommes et être présents auprès de ceux qui nous entourent
- Refuser le culte de l'immédiateté et de la capacité à réagir au plus vite à toute sollicitation
- Se rappeler l'humanité de nos interlocuteurs, si détestables ou enviables puissent-ils apparaître, et apprendre à discerner ce qui relève de l'invasion par l'IA.
- Veiller à la manière dont nos activités en ligne portent atteinte à notre capacité à être présent et aimant auprès de ceux qui nous entourent et à garder les yeux fixés sur Jésus

Si l'on peut sincèrement valoriser les fruits portés par un engagement en ligne et certains ministères spécialisés dans ce domaine, le fait que ceux-ci soient en vogue ne doit pas nous faire perdre de vue l'importance de l'incarnation "en chair et en os" de l'Évangile. Il est certes possible de suivre à distance les enseignements de lointains prédicateurs et de recevoir des encouragements de leur part face aux défis de notre vie. Mais nous nous trompons sur la nature de notre humanité si nous pensons que ces choses peuvent durablement remplacer l'insertion dans un tissu social concret et la présence physique les uns aux côtés des autres. Dans une course à la digitalisation croissante, nos communautés et ministères chrétiens devraient rester des espaces ancrés sur le terrain et ouverts à tous ceux que cette digitalisation malmène ou laisse de côté. Ce sont des êtres de chair et de sang que Jésus est venu toucher et que nous sommes appelés à aimer à notre tour.

Voir aussi : Confidentialité et secret professionnel, Outils de communication électronique, Priorités du travail pastoral et diversité des profils pastoraux

Bibliographie

On trouvera ci-dessous une liste d'ouvrages et d'articles ayant inspiré divers aspects du document ci-dessus et pouvant servir à prolonger la réflexion sur l'un ou l'autre sujet. Nous avons distingué entre ressources issues du monde francophone et ressources traduites. Ces ressources sont d'obédiences diverses et il appartient à chacun d'exercer devant Dieu et avec ses frères et sœurs le discernement nécessaire quant à ce qui lui semble faire sens dans le cadre de sa compréhension de l'enseignement biblique et de la vie de l'Église.

Parmi les très nombreuses ressources disponibles pour penser la conduite de l'Église locale et au-delà, nous voudrions particulièrement souligner le travail des *Cahiers de l'école pastorale*. Au-delà de quelques hors-série signalés dans la bibliographie, ceux-ci fournissent depuis plus de 35 ans des articles de réflexion de qualité à ce sujet. Il serait heureux que ces cahiers puissent régulièrement se retrouver entre les mains des divers responsables pastoraux de nos communautés.

Quelques ressources issues du monde francophone

BELLEFLEUR Jean-Marc, KELLER Pascal, *Repères pour vivre ensemble – Vers une discipline respectueuse*, Montbéliard, Éditions mennonites, 2006, 88 p.

BUCHHOLD Jacques, *Le pardon et l'oubli*, Cléon d'Andran, Vaux-sur-Seine, Excelsis : Edifac, 2002, 192 p.

CARAYOL Marie-Christine, *Coopérer sur la durée dans l'Église locale - Faire le pari de l'unité par la diversité*, Strasbourg, Althérité, 2022, 384 p.

CLOAREC Erwan, s. dir., *L'Église grand angle – Penser au-delà de l'église locale*, Les Cahiers de l'école pastorale, n° 25 (HS), Paris, Croire-Publications, 2025, 164 p.

CLOAREC Erwan, s. dir., *Être pasteur au 21e siècle - Défis et enjeux du pastoral pour aujourd'hui*, Les Cahiers de l'école pastorale, n° 20 (HS), Paris, Croire-Publications, 2019, 256 p.

CLOAREC Erwan, s. dir., *Chute, repentance, relèvement - Faire face aux échecs du ministère*, Les Cahiers de l'école pastorale, n° 19 (HS), Paris, Croire-Publications, 2018, 146 p.

FARMER Jeanne, *Le ministère pastoral : Approche systémique de la gestion de l'Église*, Tharaux, Empreinte Temps Présent, 2006, 119 p.

FÉDÉRATION PROTESTANTE DE FRANCE, s. dir., *Comprendre et lutter contre les violences en protestantisme*, Paris, Bibli'O, 2025, 364 p.

GROSRENAUD Étienne et alii, *Courir avec persévérance: Les défis du ministère pastoral*, Marpent, BLF, 2020, 203 p. (ouvrage partiellement traduit de l'anglais)

HEGE Paul, s. dir., *Décider en Église: casse-tête ou opportunité ?*, Montbéliard, Éditions mennonites, 2016, 67 p.

IDE Pascal, *Le triangle maléfique : Victime, sauveteur, bourreau : sortir de nos relations toxiques*, Paris, Emmanuel, 2018, 330 p.

IDE Pascal, *Manipulateurs*, Paris, Emmanuel, 2016, 304 p.

KUEN Alfred, *Ministères dans l'Église*, Editions Emmaüs, St-Légier, Emmaüs, 2005, 240 p.

MARGERIE Gordon, *Guide Pratique du Travail Pastoral*, Lyon, Clé, 2014, 320 p.

PAYA Christophe, HUCK Bernard, *Dictionnaire de théologie pratique*, 2e édition, Charols, Excelsis, 2021, 864 p.

PICON Raphaël, *Ré-enchanter le ministère pastoral: fonctions et tensions du ministère pastoral*, Lyon, Olivétan, 2007, 90 p.

ROGNON Frédéric, *Gérer les conflits dans l'Église*, Lyon, Olivétan, 2014, 192 p.

SHORT Christophe, *Décider de changer*, Lognes, Farel, 2017, 96 p.

SHORT Christophe, *Décider de grandir*, Lognes, Farel, 2015, 208 p.

TARTAR-GODDET Edith, *Quand la toute-puissance humaine s'invite dans l'Église*, Lyon, Olivétan, 2021, 228 p.

VAN DE POLL Evert, s. dir., *Pour une équipe qui gagne - Le conseil d'Église*, Les Cahiers de l'école pastorale, n° 16 (HS), Paris, Croire-Publications, 2014, 128 p.

ZANDER Eric, *L'église sans les murs : Cheminer ensemble avec Jésus*, Romanel-sur-Lausanne, La Maison de la Bible, 2021, 288 p.

Quelques ressources traduites

BURKE John, *Perfection interdite : Pour une Église accueillante*, Romanel-sur-Lausanne, La Maison de La Bible, 2013, 504 p.

CHAPMAN Gary D., THOMAS Jennifer, *Les langages de la réconciliation*, Marne-la-Vallée, Farel, 2007, 312 p.

DEREK Tidball, *La pastorale chrétienne*, Cléon d'Andran, Excelsis, 2003, 352 p.

KELLER Timothy, *Une Église centrée sur l'évangile*, Charols, Excelsis, 2015, 662 p.

MARSHALL Colin, PAYNE Tony, *L'Essentiel Dans l'Église : Apprendre de la Vigne et de Son Treillis*, Lyon, Clé, 2014, 208 p.

PETERSON Eugene H., *Cinq pierres polies pour le travail pastoral*, Québec, La Clairière, 2019, 234 p.

PETERSON Eugene H., *Dans le Ventre du Poisson : Où L'on Apprend la Sainteté de Sa Vocation*, Québec, La Clairière, 2006, 215 p.

PETERSON Eugene H., *Un coeur de berger : un retour vers l'art de l'accompagnement spirituel*, La Clairière, 2005, 188 p.

PETERSON Eugene H., *Les trois angles de la croissance dans le service chrétien*, Québec, La Clairière, 1998, 150 p.

RINNE Jeramie, *Les anciens (9Marks): Comment devenir un berger comme Jésus*, Trois-Rivières, Cruciforme, 2019, 180 p.

SCAZZERO Peter, *Devenir un leader émotionnellement sain*, Charols, Excelsis, 2020, 360 p.

SCAZZERO Peter, *Les chemins d'une spiritualité émotionnellement saine*, Charols, Excelsis, 2018, 304 p.

STRAUCH Alexander, *Des réunions efficaces, c'est possible ! : Un guide pour réunions d'anciens productives*, Trois-Rivières, Impact, 2005, 160 p.

YANCEY Philip, *Déçu par l'Église : mon parcours personnel*, Lognes, Farel, 1999, 96 p.