« Compté, compté, pesé... »

*Qui de nous ne pâlit, comme Belchatsar à la vue des signes fatidiques,
quand il est question d'évaluer son œuvre, sa vie ?
Quel pasteur, même s'il le cache bien, ne frémit
quand le propos est d'examiner son service ?*

*Pasteurs et « paroissiens », il nous faut tous lire André LOVERINI :
il pose les bases, avec réalisme et doigté, de procédures constructives,
bienfaisantes, voire guérissantes pour tous.*

*Son expérience lui permet de combiner l'implication et la distance.
Professeur de lettres qui a lu plus de théologie que certains théologiens,
il est aussi depuis plusieurs décennies l'un des responsables
de l'Eglise baptiste de Montpellier (A.E.E.B.).*

Sur l'évaluation du ministère pastoral

par André LOVERINI

Un *ministère* est un *service* : tel est le sens du mot, et le *ministre*⁽¹⁾ un *serviteur*. Ces définitions prennent toute leur valeur – qui en douterait ? – lorsque l'on parle du *ministère* pastoral, et du pasteur, ou *ministre*, c'est-à-dire *serviteur* de Dieu dans le cadre et pour le *service* de l'Eglise.

D'un serviteur, on attend tout naturellement qu'il accomplisse de son mieux la tâche qui lui a été confiée. Ce qui implique que quelqu'un a le droit d'en juger. Les paraboles, qui tirent leur matériau de

l'expérience commune, nous renvoient à cette évidence⁽²⁾. Chaque chrétien peut se considérer comme un administrateur ou un gérant de la grâce de Dieu, quelque « charisme » qu'il ait reçu (1 P 4.10) : à combien plus forte raison le pasteur doit-il se sentir – se savoir – appelé à être un *bon* gestionnaire de cette grâce. Or sa *gestion* ne

(1) Toute allusion au personnel politique est, évidemment, exclue.

(2) Paraboles des talents (Mt 25.20), de l'intendant malhonnête (Lc 16.1ss), des serviteurs inutiles (Lc 17.10).

pourra être reconnue comme *bonne*, qu'après avoir été *examinée*.

L'évaluation : nécessaire et inévitable

Comme tout autre, le service du pasteur est soumis à évaluation. Sans doute le Nouveau Testament n'établit pas plus de règles dans ce domaine que pour bien d'autres aspects de l'organisation des Eglises. Mais les allusions ou les exemples ne manquent pas pour nous guider. Si ceux que Paul appelle des *diacres* doivent être *examinés* avant de prendre leurs fonctions⁽³⁾, ceux qui ont une responsabilité encore plus importante ne sauraient se voir exemptés d'une telle *mise à l'épreuve*. Les messages des prophètes font, à Corinthe, l'objet d'un examen qui semble être à la fois immédiat et public (1 Co 14.29). Il est d'*excellents dirigeants* (1 Tm 5.17), d'autres, qui *se donnent de la peine* pour annoncer la Parole dans toute sa vérité, et *méritent double honneur et double salaire*⁽⁴⁾. Mais certains *anciens commettent des fautes* (1 Tm 5.20), des *enseignants enseignent un autre évangile*

⁽³⁾ *Diacon* signifie « serviteur » et le verbe *dokimazein*, traduit souvent par « mettre à l'épreuve », veut dire « examiner ». A l'issue de son mandat, le magistrat athénien subissait un *examen*, la *dokimasia* au cours duquel on examinait la manière dont il avait rempli sa fonction. La *docimologie* est la « science de l'évaluation ».

⁽⁴⁾ Le texte joue sur les mots, comme en français on pourrait le faire sur *honneur* et *honoraires*. Quant au *double*, il ne doit pas être pris dans un sens purement comptable. On pourrait traduire « plus important ». En tout cas, si l'on fait une différence, cela ne va pas sans examen.

(Ga 1.6 ; 1 Tm 1.3). Timothée doit progresser, et ses *progrès* doivent être *visibles pour tous* (1 Tm 4.13-15) : il est donc jugé *par tous*. Recommandations, il est vrai, ponctuelles, mais qui, sans s'organiser jamais en règlement, constituent autant d'appels à la qualité : de la vie, de l'enseignement, des personnes. Or la qualité se constate, s'évalue. L'exemple de Paul, enfin, – il suffit de parcourir, pour s'en rendre compte, ses lettres aux Corinthiens – montre deux faces au moins de cette évaluation. Evaluation par les autres, celle que l'on porte ici ou là, de Jérusalem aux plus lointaines étapes de ses voyages missionnaires, sur sa personne, son enseignement, son autorité. Evaluation personnelle : son apologie, réplique à d'injustes attaques.

Le simple bon sens suffirait à montrer que l'évaluation est à la fois nécessaire et inévitable. Celui qui remplit une tâche doit savoir la mener à bien. Il est donc capable d'apprécier lui-même, au moins dans une certaine mesure, la qualité de son action. Ceux qui la lui ont confiée, sont les juges naturels du résultat, dont ils sont forcément les bénéficiaires, ou les victimes. Homme public enfin, le pasteur ne peut échapper ni au regard ni au jugement du public.

Juges, ils le sont, de fait, et sans avoir égard aux formes de quelque procédure, les frères⁽⁵⁾ qui écoutent les sermons, participent, même passivement, aux études bibliques, reçoivent, ou ne reçoivent pas,

⁽⁵⁾ Masculin inclusif, bien entendu ! Les sœurs aussi !

des visites pastorales. Ils ne se privent guère – pourquoi le feraient-ils ? – de déposer leurs conclusions et de rendre leurs sentences, soit devant le « tribunal intérieur de leur conscience », soit, éventuellement, à toute occasion et devant n'importe qui. Et voici un pasteur surpris par l'explosion, sous la chaire dont il s'était fait un refuge, d'un chapelet de bombes à retardement : des rancœurs rancies, des amertumes remâchées, des critiques couvées dans le silence ou renforcées dans le murmure des confidences, des malentendus soigneusement entretenus, ont fabriqué un dangereux mélange qu'a enflammé une imprévisible étincelle. La crise éclate, qui installe le conflit où aurait dû agir le dialogue.

L'évaluation du ministère pastoral ne saurait se comprendre comme une pièce judiciaire dans laquelle les rôles, distribués à l'avance, se jouent selon un scénario bien établi.

L'évaluation du ministère pastoral ne saurait se comprendre comme une pièce judiciaire dans laquelle les rôles, distribués à l'avance, se jouent selon un scénario bien établi. Comment s'agirait-il d'un procès ? Où il faudrait un juge, extérieur à la cause, on risque de ne trouver que plaignants ou avocats, partisans ou adversaires. Tous engagés – parties ! – dans le litige. Ce n'est pas non plus un examen, avec d'un côté un candidat, et de l'autre ses maîtres. Encore moins un moyen de régler des difficultés, dont on devrait attendre qu'elles se

révèlent pour pouvoir l'employer. Ce devrait être, au contraire, une pratique qui s'insère naturellement dans la vie normale de la communauté.

Les Eglises de régime presbytérien synodal, comme l'Eglise Réformée de France, fortes, du reste, d'une plus longue histoire que bien des communautés « évangéliques », ont établi des procédures qui encadrent l'évaluation du ministère pastoral⁽⁶⁾. Ainsi se trouvent définies une périodicité (tous les sept ans), une participation (le pasteur, le Conseil Presbytéral, deux membres du Conseil Régional) et une modalité : le dialogue, fondé sur – ou plutôt aidé par – des questionnaires pré-établis. La périodicité a deux objets : dédramatiser la rencontre, qui apparaît de ce fait comme une étape prévue dans un itinéraire, et non comme un accident de parcours ; faciliter le changement éventuel du titulaire du poste pastoral. On peut toutefois craindre⁽⁷⁾ qu'elle ne comporte le risque d'un manque de souplesse, et que le septennat ne devienne une sorte de norme. Il y a de la sagesse à limiter le nombre des participants au dialogue tout en ouvrant celui-ci à des intervenants extérieurs. Mais c'est ne laisser d'autre droit au « peuple des fidèles » que d'être représenté dans le

⁽⁶⁾ Nous remercions ici les pasteurs D. Rafinesque, de l'ERF de Montpellier, et Galtier, président du Conseil Régional de l'ERF Cévennes-Languedoc-Roussillon pour l'aide précieuse qu'ils nous ont apportée en nous communiquant les documents officiels concernant l'évaluation du ministère pastoral dans cette Région.

⁽⁷⁾ Exprimer une crainte n'est pas énoncer une constatation.

débat par le Conseil Presbytéral. Tel est bien du reste, nous semble-t-il, le rôle de ce dernier dans cette sorte de « république aristocratique » que constitue, sous ce régime, l'Eglise locale. La modalité enfin établit entre les participants une égalité⁽⁸⁾ qui doit permettre d'échapper à la tentation de transformer cette rencontre en un tribunal, et le pasteur en prévenu.

Cette procédure mérite considération. Elle ne nous paraît pas cependant pouvoir se transposer directement dans nos Eglises « évangéliques ». Celles-ci sont très diverses. L'ecclésiologie congrégationaliste y domine sans doute, mais elle n'y est pas la seule, et là où elle règne, elle revêt des formes bien variées. La notion même de ministère pastoral n'y reçoit pas une définition unique. Souvent le pragmatisme, les habitudes, la force des personnalités, les traditions, y ont plus de poids que toutes les affirmations dogmatiques, même si celles-ci ont été soigneusement réunies sous le titre de *Principes ecclésiastiques*. On voit ainsi fleurir des régimes qui vont du monarchique (le pasteur au-dessus de tous) au démocratique, et même à l'épiscopalien (celui-ci, il est vrai, ne s'affiche généralement pas comme tel), quand ce n'est pas à l'anarchique, en passant par toutes les nuances intermédiaires. Chacun se présente d'ailleurs comme la réplique fidèle du « modèle néo-testamentaire »⁽⁹⁾. Conscient de cette diversité, nous essaierons de proposer des réflexions accep-

tables pour tous, quitte à chacun de les adapter à sa situation.

Caractères de l'évaluation

L'évaluation d'un ministère pastoral n'est pas un acte isolé, une date sur un calendrier, le bilan de clôture d'une époque révolue. C'est un moment dans une histoire, une halte sur un trajet : le regard ne s'y arrête sur le passé que pour mieux envisager l'avenir. Qui évalue-t-on, en effet, ou qu'évalue-t-on ? Non pas la personne du pasteur, ce qui ne se justifierait qu'en cas de fautes graves : l'appréciation du ministère céderait alors la place à un jugement qui sort des limites de notre étude⁽¹⁰⁾. Ce dont il s'agit est son *service*. C'est-à-dire une activité qui a un but et un cadre. Le but, c'est, pour faire vite, l'édification de l'Eglise. Le cadre, c'est l'Eglise elle-même, un milieu vivant, à la vie duquel le pasteur participe. Ce qui nous paraît entraîner deux conséquences.

La première, c'est que l'évaluation du ministère est constitutive de l'édification, terme que nous entendons dans son sens le plus fort⁽¹¹⁾. Ni *négative* (on relève ce qui n'a pas marché), ni *positive* (on souligne les bons résultats), ni *comptable* (on fait la balance entre les « avoirs » et les « pertes »), elle devrait être *dynamique*, c'est-à-dire

⁽⁸⁾ Le terme mérite une explication. Elle viendra.

⁽⁹⁾ Pour un seul « modèle », que de variantes ! Etrange, non ?

⁽¹⁰⁾ Le traitement de telles fautes – morales ou professionnelles – mériterait une étude. On remarquera que les cours de théologie pastorale forment bien les pasteurs à l'exercice de leurs fonctions. Mais quelle est, dans ce domaine, la formation des « conseillers » des Eglises ?

⁽¹¹⁾ Et donc bien loin de toute « fadeur ».

épouser le mouvement de l'édification, et donc à la fois garder la vision du but à atteindre et constituer un effort pour en approcher. Aussi vaut-il mieux la détacher du problème particulier de ce qu'on pourrait appeler la « carrière » du pasteur – ou, du moins, ne pas l'y attacher systématiquement.

L'évaluation du ministère est constitutive de l'édification. Ni négative (on relève ce qui n'a pas marché), ni positive (on souligne les bons résultats), ni comptable (on fait la balance entre les « avoirs » et les « pertes »), elle devrait être dynamique.

La deuxième conséquence, c'est qu'on ne saurait séparer, même s'il ne faut pas les confondre, l'évaluation du ministère pastoral et celle de l'état de l'Eglise. S'il est vrai que la santé spirituelle de celle-ci dépend pour une grande part de l'activité de son pasteur, la santé spirituelle du pasteur et la qualité de son service dépendent aussi, pour une part au moins, et considérable, de la qualité de la vie de l'Eglise. A chacun, certes, ses responsabilités. Mais donc aussi : à chacun le devoir de les assumer. S'il est vrai que l'un des objectifs de l'enseignement évangélique est de former des chrétiens adultes, il appartient à ces chrétiens, ou à ceux qui se veulent tels⁽¹²⁾, de ne pas rejeter sur un seul ce qui

⁽¹²⁾ Qu'il ne faut pas confondre avec ceux qui se prétendent tels.

incombe à tous. A évaluer le ministère de son pasteur, autant, pour l'Eglise, évaluer en même temps son propre service. Le pasteur joue un rôle particulièrement éminent dans l'édification, mais celle-ci ne saurait avoir lieu sans la contribution de chacun. C'est aux *pierres vivantes* de s'approcher elles-mêmes de celui qui est la *Pierre de l'angle*, sans attendre qu'on les y traîne comme on ferait de pierres mortes. L'Eglise n'est pas une de ces pyramides que construisaient des esclaves, mais un organisme vivant, un *corps qui tire sa cohésion et sa pleine unité de ses articulations selon l'activité qu'elles développent à la mesure des capacités de chacun de ses membres*. Le pasteur n'est pas à l'Eglise ce que le portrait est à son cadre. Il est organe dans un corps, un avec les autres organes, tous appelés à être *organes les uns des autres, organes du corps de Christ*. L'Eglise ne saurait évaluer le service de son pasteur sans procéder à son propre examen de conscience.

L'Eglise ne saurait évaluer le service de son pasteur sans procéder à son propre examen de conscience.

Evaluation personnelle

Reste que, responsable du service dans lequel il s'est engagé, le pasteur doit s'efforcer d'en évaluer lui-même la qualité. Exercice difficile : il faut y naviguer dans la solitude, entre le gouffre sans fond de

l'introspection et les écueils de l'auto-justification, de l'auto-satisfaction, ou, à l'inverse, de l'auto-flagellation ; il faut s'y appliquer avec une impartialité qui paraît inaccessible. Exercice inévitable : on n'agit pas sans juger son action. Exercice nécessaire : il faut bien savoir où l'on en est, où l'on va, et si l'on est sur le bon chemin.

Le pasteur doit donc faire preuve de lucidité : se connaître lui-même, ses compétences et leurs limites ; avoir une claire vision de sa vocation dans l'Eglise telle qu'elle est⁽¹³⁾ ; prendre une juste mesure des besoins réels de la communauté ; discerner les objectifs à atteindre, les progrès accomplis, les écarts à redresser, les lacunes à combler ; découvrir peut-être, les erreurs à reconnaître, à réparer ou à ne pas réitérer.

Il a besoin aussi d'humilité – entendons par là cette *sage appréciation de soi* qui préserve de prétendre *au-delà de ce à quoi l'on doit prétendre*⁽¹⁴⁾. Seule celle-ci peut le garder à l'écoute de la Parole de Dieu, pour y chercher, non des moyens de se justifier devant les autres, mais à la fois la source constante de son inspiration⁽¹⁵⁾, et ce *miroir* qui peut nous *découvrir notre vrai*

visage⁽¹⁶⁾. Elle seule peut lui donner la capacité d'entendre aussi bien les éloges que les critiques, non pour en souffrir ou pour en jouir, mais pour les prendre en sérieuse considération et les peser à leur juste poids. Elle seule peut le prémunir contre toute impatience, tant à l'égard de lui-même qu'envers les autres.

Souhaitons-lui enfin l'humour, cet humble frère de l'humilité. Lui seul permet de prendre, par rapport à l'œuvre à laquelle on s'est attaché, la distance nécessaire à la sérénité du jugement⁽¹⁷⁾ et protège aussi bien des excès de l'orgueil que des vertiges du pessimisme⁽¹⁸⁾.

Mais lucidité, humilité et humour s'accordent pour reconnaître que notre jugement sur nous-même a besoin d'être complété, confirmé ou redressé par celui des autres.

⁽¹³⁾ Non pas une conception générale du ministère pastoral, mais la spécificité de son ministère dans la situation qui est la sienne et celle de son Eglise.

⁽¹⁴⁾ Rm 12.3.

⁽¹⁵⁾ Il y trouvera ce que nous oserons appeler un « idéal réaliste ». Idéal, car le but est inaccessible. Réaliste, parce qu'il permet non seulement de juger à sa mesure la réalité, mais, par la grâce de Dieu, de la modifier.

⁽¹⁶⁾ Jc 1.23. Qu'il n'y cherche pas non plus l'équivalent d'un cahier des charges, d'un règlement intérieur, ou d'un *Manuel du Serviteur de Dieu en Campagne* qui serait au pasteur ce qu'est au canonier le *Manuel de l'Artilleur en Campagne*.

⁽¹⁷⁾ A s'investir sans mesure dans sa tâche, on court le risque de s'attacher à elle au point d'aliéner sa liberté, de s'identifier à elle au point d'y perdre son identité. Il faut savoir prendre du recul, ce qui est aussi une façon de se distancier de soi, et de *se retrouver en renonçant à soi*.

⁽¹⁸⁾ N'est-ce pas cet humour qui a inspiré à Calvin l'humble optimisme de cet encouragement à la sanctification : « Allons un chacun selon son petit pouvoir, et ne laissons point de poursuivre le chemin que avons commencé. Nul ne cheminera si povrement qu'il ne s'avance chascun jour quelque peu, pour gagner pais » ? (*Inst. Chr.* XVII) texte de 1541, éd. Pannier, Belles Lettres, IV, p. 247).

L'évaluation du ministère pastoral n'est pas seulement affaire personnelle, elle est aussi d'intérêt public. Le for⁽¹⁹⁾ intérieur doit pouvoir s'ouvrir au regard d'autrui⁽²⁰⁾, la solitude laisser place au dialogue.

Evaluation en dialogue

Tel que nous l'envisageons, le dialogue est un débat sérieux, dans lequel chacun s'engage pour sa part entièrement, et qui donc suppose une entière liberté. Mais c'est un débat entre frères, ce qui implique le respect mutuel. C'est enfin un débat sur un sujet important, puisqu'il s'agit du service et de la gloire de Dieu.

Les points de vue peuvent donc différer, les perspectives doivent cependant converger, puisque le but est le même pour tous. Chacun doit pouvoir exprimer et défendre ses opinions. Mais chacun doit aussi entendre et prendre en compte les opinions des autres. Toutes les questions peuvent être posées, toutes les réponses doivent être pesées. Enfin, nul ne peut remettre un serviteur de Dieu en question sans accepter de voir remis en question, non seulement ses propres conceptions du service, mais son propre service, et lui-même.

⁽¹⁹⁾ Le *for* (du latin *forum*) est le lieu du débat intérieur dans lequel on se juge soi-même. Mais ce n'est pas un *fort*, clos à toute intrusion par ses remparts, son pont-levis, etc.

⁽²⁰⁾ Ce qui ne justifie ni le voyeurisme, ni même l'indiscrétion. On peut rêver de transparence, la rechercher tournerait au cauchemar.

Nul ne peut remettre un serviteur de Dieu en question sans accepter de voir remis en question, non seulement ses propres conceptions du service, mais son propre service, et lui-même.

a) Entre « responsables »

Ce dialogue se noue, tout naturellement, au niveau collégial quand celui-ci existe, et nous espérons que c'est souvent le cas. Une Eglise majeure devrait compter dans son sein au moins une personne qu'une réelle culture théologique et d'authentiques qualifications spirituelles et morales autorisent à partager le ministère pastoral, voire à l'assumer réellement en cas de vacance⁽²¹⁾. On remarquera que nombre d'Eglises ont tenu, et certaines fort bien, grâce à l'action de tels serviteurs⁽²²⁾. La

⁽²¹⁾ Nous appelons ici *pasteur* un ouvrier à plein temps ayant reçu une formation théologique en Faculté ou en Institut. Nous appellerions *ancien* un membre d'Eglise capable d'assumer, au moins sous certains aspects, le ministère pastoral, *prédicateur occasionnel* un... prédicateur occasionnel, *diacre* (nous employons ce mot faute de mieux) un assistant – mais non un subordonné – du pasteur ou des anciens, capable, non de remplir quelques tâches matérielles (ce qui n'est pas exclu), mais de participer à la réflexion sur les orientations de l'Eglise et à l'élaboration et à la mise en œuvre des décisions. Ces appellations ne prétendent pas correspondre aux emplois néo-testamentaires des mêmes mots. Du moins avons-nous essayé de les définir clairement.

⁽²²⁾ Leur action et la fidélité de l'Eglise sont les fruits de la Grâce souveraine de Dieu.

collaboration entre le pasteur et l'ancien ou les anciens de ce type est forcément étroite et confiante, leurs rencontres au moins hebdomadaires, leurs entretiens téléphoniques au moins quotidiens.

Ce que nous décrivons brièvement ici est moins un « conseil » au sens ordinaire du mot⁽²³⁾, qu'un « collège » dans lequel la relation s'établit sur la base de l'égalité. Cette égalité n'est pas absolue ; elle n'a rien de mathématique⁽²⁴⁾. Elle touche à la liberté de parole, au partage du souci de l'Eglise, à la recherche de la volonté de Dieu, à l'application au service, à l'accompagnement fraternel. Mais elle est limitée par la reconnaissance de la différence des compétences et des caractères, et donc des fonctions et de l'autorité⁽²⁵⁾.

Si ce « collège » fonctionne de façon convenable, l'appréciation des ministères tient forcément une place importante dans sa réflexion. La question peut surgir à tout moment. Elaborer un programme d'activités, ou d'enseignement ; s'intéresser à la

fréquentation des réunions, aux progrès ou aux défaillances des uns ou des autres ; s'efforcer de discerner les besoins, avec les moyens d'y répondre, etc. : autant d'occasions de s'interroger sur la valeur de ce qui a été accompli et, éventuellement sur les adaptations et les améliorations nécessaires.

Ni complices ni adversaires, ceux qui partagent le ministère pastoral sont des coéquipiers, des collaborateurs : ils mettent en commun leurs compétences au service de l'Eglise et de son Seigneur et unissent leurs efforts en vue du meilleur. Ils ne sauraient donc négliger aucune occasion de faire le point et d'examiner ensemble les divers aspects de leurs activités.

Les « diacres »⁽²⁶⁾ leur apportent l'appui de leurs conseils, de leur connaissance de l'Eglise, de ses problèmes, de ses besoins, de ses attentes. On leur suppose assez de sagesse spirituelle pour présenter au(x) pasteur(s) ou aux « anciens », chaque fois que cela leur paraît utile, toutes les remarques que peut justifier la situation. Rien de plus dangereux que de laisser un « conducteur » s'engager, et engager éventuellement l'Eglise, dans une mauvaise

⁽²³⁾ La composition, les qualifications et les pouvoirs des Conseils varient selon les traditions et les usages, tant des Associations ou Unions d'Eglises que des Eglises elles-mêmes.

⁽²⁴⁾ Egalité paradoxale, ou complexe, puisqu'elle tient compte des différences de compétences, de charismes, etc., et associe autorité et souplesse. Egalité quand même, dans la liberté de dire et la volonté d'écouter.

⁽²⁵⁾ Faut-il rappeler ici que l'origine de toute autorité (Rm 13.1) constitue, non pas un encouragement à la dictature, mais un appel à la responsabilité – c'est-à-dire à l'obligation de répondre, devant Dieu, certes, mais aussi devant les hommes à qui l'on doit des comptes (voir ci-dessus, premiers §) ?

⁽²⁶⁾ Au sens où nous l'entendons (voir note 17). Le N.T. applique le mot « diacre » aussi bien aux apôtres qu'à des responsables chargés de fonctions particulières dans l'Eglise, à tous les disciples dans leurs rapports mutuels, au Christ en personne. Il peut même désigner l'autorité civile (Rm 13.4). Le sens que nous lui donnons n'est pas habituel dans nos milieux. Bergson disait : « Appelez chapeau une pipe, mais prévenez-moi ». Notre lecteur est prévenu : nous gageons qu'il comprendra.

direction, rien de plus important que de l'encourager quand il avance dans le bon sens, rien de plus nécessaire que d'éclairer son jugement.

Ainsi pourrait-on dire que l'évaluation du ministère pastoral, sans devenir pour autant une obsession, constitue un thème récurrent, un des *leitmotive* des rencontres de responsables. Elle permet de découvrir les adaptations ou ré-orientations nécessaires et d'en accompagner la mise en œuvre.

b) Dans l'Eglise

Mais elle ne saurait être réservée à ce qui pourrait apparaître comme un cercle d'initiés. Elle est aussi un droit de l'Eglise, et même un de ses devoirs. A l'anarchie des jugements individuels que nous évoquions au début de notre article, nous préférons la rencontre, dans laquelle s'ouvre le dialogue. Un moment se présente tout naturellement à l'esprit : c'est, au début de chaque année, la réflexion commune autour du *Rapport Moral* présenté par le pasteur, que ce soit sous sa seule responsabilité ou en accord avec les autres anciens⁽²⁷⁾ et/ou les diacres. Cette réflexion doit être préparée (le plus simple est de distribuer le *Rapport Moral* aux membres et de leur donner ainsi la possibilité de le lire, chacun chez soi, avant l'assemblée qui doit en débattre). Elle doit être ordonnée (le plan du rapport y conduit). Elle doit être libre, chacun ayant le même droit à parler.

⁽²⁷⁾ Nous penchons pour l'accord...

Elle doit être sereine⁽²⁸⁾. Elle doit être sérieuse : l'Eglise ne se contente pas d'examiner un ministère, elle examine aussi son propre service, et chacun de ses membres le sien propre ; toutes les questions peuvent être abordées, les difficultés exposées ; mais toutes les réponses doivent être entendues, et toutes les propositions.

Le bon déroulement de cette rencontre dépend de trois conditions au moins – étant posé comme a priori que l'Eglise rassemblée est à la hauteur de l'exercice envisagé. D'abord un *Rapport Moral* clair, honnête, aussi objectif que possible, et qui, sans négliger de souligner les sujets d'action de grâce et les raisons d'espérer, sache reconnaître les échecs, les difficultés ou les problèmes⁽²⁹⁾. Ni apologie, ni acte d'accusation : bilan sincère⁽³⁰⁾, axé sur l'essentiel, ouvert sur l'avenir et invitant à la réflexion. Ensuite une présidence sage, douée d'une autorité morale – et spirituelle – reconnue, et d'un sens pédagogique averti⁽³¹⁾. Enfin, un ordre du jour limité. Non qu'il faille refuser le débat ou

⁽²⁸⁾ Sans commentaire. La paix est la marque naturelle de toute réunion chrétienne.

⁽²⁹⁾ Problèmes généraux, et non questions de personnes : il serait indécent de manquer à la discrétion, inacceptable de régler des comptes.

⁽³⁰⁾ Le *Rapport Moral* doit être accompagné d'un rapport d'activités (ou contenir celui-ci), qui rende compte des activités de l'Eglise, de ses responsables, du ou des pasteurs.

⁽³¹⁾ Présider une assemblée est un exercice difficile. On ne s'improvise pas président. Peut-être faudrait-il envisager une formation à ce service, ou une éducation du « charisme » correspondant (Rm 12.8, etc., 1 Tm 4.14).

écarter les points délicats. Il s'agit d'une simple constatation de bon sens : on ne peut pas, dans le cours normal d'une assemblée de membres, aborder tous les aspects d'un ministère ni de la vie de l'Eglise. On retiendra donc comme prioritaires les points que la situation oblige à traiter. Pour le reste, on répartira sur plusieurs années l'examen de l'ensemble. On n'hésitera pas, par ailleurs, à consulter l'Eglise, chaque fois que cela pourra sembler utile – par voie de questions écrites, avec réponses anonymes – sur son appréciation de tel ou tel aspect de sa vie⁽³²⁾. Ce genre de sondage peut être révélateur.

c) Avec la participation de représentants des Eglises-sœurs⁽³³⁾

A cette évaluation, que l'on pourrait appeler interne, il nous semble nécessaire d'associer des interventions extérieures. L'affirmation peut paraître peu conforme au respect de « l'indépendance de l'Eglise locale ». Mais même dans les milieux les plus profondément attachés à l'ecclésiologie congrégationaliste à laquelle nous adhérons nous-même, on fait volontiers appel à des intervenants extérieurs en cas de difficultés majeures. On attend alors

d'eux un arbitrage, le rétablissement de la paix, et, parfois la sentence qui dit le droit : il faut bien appeler les pompiers quand l'incendie fait rage. Peut-être cependant aurait-il mieux valu éviter le sinistre en faisant, en temps utile, vérifier par un électricien l'installation responsable du court-circuit. Il n'est cependant pas nécessaire d'envisager cette perspective catastrophique pour reconnaître l'utilité d'un « regard extérieur ». On comprend sans peine en effet tout ce que peut apporter de nuances, d'équilibre, de modération, et, en définitive de garanties, l'avis de personnes étrangères aux problèmes internes, libres à l'égard de toutes les influences et, s'il en est, de tous les partis, et qui peuvent comparer la situation qu'elles découvrent avec celles qu'elles connaissent par ailleurs⁽³⁴⁾. L'Eglise qui les accueille ne fait pas simplement preuve d'humilité, elle démontre son attachement à la communion entre les Eglises. Le Nouveau Testament nous semble, dans son esprit comme par quelques exemples, encourager cette pratique⁽³⁵⁾. L'autonomie de l'Eglise locale n'implique ni solitude, ni autarcie, ni indifférence aux autres, ni refus des conseils. Elle ne saurait aboutir à nier ou à détruire l'unité. Il nous paraît normal que chaque Eglise puisse trouver dans l'Association ou

⁽³²⁾ On trouvera dans « Un instrument de diagnostic », (*Revue Réformée* LXI, 164, 1992/2, p. 63s.) une liste (il en est sûrement d'autres, et chaque Eglise peut élaborer la sienne en fonction de son expérience propre) des points qui méritent d'être examinés pour apprécier l'état spirituel de l'Eglise. Elle peut s'adapter aux besoins de l'évaluation du ministère pastoral.

⁽³³⁾ Il va de soi que toutes les Eglises (fidèles) sont sœurs. Mais nous parlons ici d'Eglises ont en commun une histoire et, sans doute, une vision.

⁽³⁴⁾ Il ne suffit pas, pour bien remplir cette tâche d'être un intervenant « extérieur ». Il y faut des qualifications et des compétences, de l'impartialité, et une intelligente sympathie fraternelle.

⁽³⁵⁾ Il suffit de penser à l'activité d'un Tite, d'un Timothée, d'un Silas, de Paul lui-même, mais on trouverait aisément d'autres indices d'interventions extérieures dans la vie des Eglises locales du N.T.

l'Union à laquelle elle participe toutes les aides nécessaires à sa vie, y compris dans ce domaine : il a son importance, comme le financier. Quand on accepte la solidarité entre communautés dans le second⁽³⁶⁾, on peut bien l'accepter aussi dans l'autre ! Enfin, le succès ou l'échec d'un ministère pastoral, le progrès ou le déclin d'une Eglise ne sont pas sans conséquences, heureuses ou malheureuses, sur l'ensemble d'une Association. Ce qui devrait conduire chacun à reconnaître ses responsabilités à ce niveau aussi.

L'autonomie de l'Eglise locale n'implique ni solitude, ni autarcie, ni indifférence aux autres, ni refus des conseils.

Ainsi se dessinent les caractères de ce que pourrait être, selon nous, l'évaluation du ministère pastoral. Une évaluation permanente, comme la formation. Dans cette permanence, des temps forts : à l'occasion de rencontres des responsables ; lors de l'examen du *Rapport Moral* ; enfin, lors de la visite d'intervenants extérieurs⁽³⁷⁾. Une évaluation qui passe du personnel au collectif, du spontané à l'institutionnel, selon des cercles concentriques : le pasteur, le collègue pastoral, ce collègue et les « diacres », l'assemblée des membres. Quant aux représentants de l'Association,

⁽³⁶⁾ Pour ne pas dire : quand on la sollicite...

⁽³⁷⁾ La désignation de ces intervenants, la périodicité de leurs actions, la définition de leurs missions sont du ressort des Associations d'Eglises, en accord avec les Eglises elles-mêmes.

de la Fédération, ou de l'Union d'Eglises, etc., il semble naturel qu'ils rencontrent le pasteur en tête-à-tête, et qu'ils aient des entretiens avec ses collègues et avec les diacres, tantôt hors de sa présence, tantôt avec sa participation, enfin avec toute l'Eglise rassemblée. La femme du pasteur, qu'elle ait ou non un rôle reconnu dans l'Eglise⁽³⁸⁾, ne doit pas être oubliée dans ces entretiens.

Pour la pratique

Il serait fastidieux d'énumérer tous les thèmes qui méritent d'être examinés. Plus difficile encore de préciser les critères de l'évaluation : nous courrions le risque de nous lancer, bien au-delà de nos compétences, dans un cours de théologie pastorale, voire d'ecclésiologie, ou, pire encore, de proposer nos propres vues sur le fonctionnement idéal d'une Eglise. Nous laisserons donc à chaque communauté le soin de découvrir, et cela sera sans doute facile, les questions à aborder dans ce cadre. Elles peuvent sortir du *Rapport Moral*⁽³⁹⁾. Les documents officiels et les pratiques reconnues dans certaines Associations ou Unions d'Eglises (peut-être aussi dans certaines Eglises) en soulèvent un bon nombre,

⁽³⁸⁾ Un rôle reconnu, c'est un ministère. Il mérite donc aussi d'être évalué. Par ailleurs, tout ce que nous disons du pasteur est également valable lorsque le pasteur est une femme. Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir sur le problème des ministères « féminins », le constat s'impose : il y a des femmes pasteurs... Et leur conjoint mérite aussi quelque attention.

⁽³⁹⁾ On trouvera aussi une aide dans « Un instrument de diagnostic » (voir note 28).

avec clarté et pertinence. Enfin le *Cahier des Charges du ministère pastoral* – dont on se bornera à rappeler que, précis, clair et concis dans son énonciation, évolutif⁽⁴⁰⁾ dans son contenu, il ne saurait avoir la rigidité de la loi des Mèdes et des Perses – constitue quand il existe, un outil indispensable : il dit (ou devrait dire) l'essentiel.

a) Évaluations déterminantes

Nous supposons du reste qu'une première évaluation a eu lieu lorsque l'Eglise a adressé un appel définitif à celui qui est devenu son pasteur. Il nous paraît en effet de l'intérêt de tous qu'un stage probatoire⁽⁴¹⁾ ait permis aux deux parties de se mettre d'accord sur le ministère particulier dont l'Eglise a besoin, sur les capacités du candidat à s'y adapter, et sur la volonté de la communauté à s'adapter elle-même – réciproquement – à la personne de celui dont elle souhaite la collaboration.

Cette première évaluation se veut, autant qu'il est possible, exhaustive et déterminante. Celles qui la suivent n'ont pas le

même caractère. L'exhaustivité reste cependant un objectif, mais sa réalisation s'étale dans le temps : on examine successivement les différents aspects du ministère, une année après l'autre, de manière à en avoir fait le tour au bout d'un délai raisonnable. La seule perspective qui rendrait une évaluation déterminante serait celle de la cessation du ministère. Ce qui mérite, nous semble-t-il, quelques développements.

Un ministère peut prendre fin en raison d'une faute professionnelle grave. Celle-ci doit être sanctionnée. La repentance permet le pardon. Elle n'entraîne pas *automatiquement* la réhabilitation. Encore faut-il que les faits soient bien établis et le jugement impartial. Il nous semble que, dans ce cas, l'Eglise a intérêt à faire appel à son Association. Une « Commission des ministères » peut intervenir, non pour se substituer à l'Eglise, mais pour l'aider à traiter avec équité et sang-froid un problème dont chacun comprend la gravité.

La fin d'un ministère peut être la conclusion d'un conflit. Sauf dans le cas de déviation doctrinale caractérisée, il s'agit généralement de heurts de caractères, voire d'intérêts ou d'ambitions. On sent ce qu'il peut y avoir de trouble dans ces cas, et que les torts ne sont sans doute pas d'un seul côté. Il nous paraît indispensable qu'intervienne ici un organisme extérieur à l'Eglise locale, une « Commission des ministères », ou une « Commission des bons offices » (ou « de médiation »), voire les deux. Outre le rôle qu'elles peuvent jouer dans l'apaisement des tensions, voire la résolution du

⁽⁴⁰⁾ Ce n'est pas un texte abstrait, intemporel, immuable, mais l'expression des besoins actuels de l'Eglise et la traduction qu'elle donne de sa vocation. Il évolue en même temps que ces réalités. Il n'est pas imposé au pasteur, mais sert de base de discussion préalable à la définition de son ministère dans l'Eglise. Il doit en effet être adapté à l'Eglise et tenir compte de la personnalité de celui à qui elle demande de la servir.

⁽⁴¹⁾ On trouvera, en annexe de : A. Kuen, *L'organisation de l'Eglise*, éd. Emmaüs, 1997, pp. 50 à 72, une étude sur « les stages pastoraux » (principes, objectifs, ... évaluations), par A. Lovérini.

conflit – mais ce n'est pas notre sujet – il leur revient, en cas de rupture, de tirer des conclusions à soumettre aux deux parties. A l'Eglise, qui n'a peut-être pas su se garder de certains périls et qui doit être encouragée à réviser ses attitudes. Au pasteur, qui n'a sans doute pas démerité, et qui doit – dans ce cas – d'une part être soutenu dans la poursuite de son ministère (l'examen de sa candidature dans une autre Eglise ne devrait pas souffrir indûment des conséquences d'un accident de parcours dont il ne porte pas l'entière responsabilité, et qui n'enlève rien à ses compétences), et, d'autre part, être aidé à tirer de son côté les leçons de cette expérience. L'évaluation du ministère se double donc d'une évaluation de l'attitude de l'Eglise. Celle-ci aurait eu lieu, de toute façon : l'indépendance des Eglises locales n'empêche pas les nouvelles de se répandre, les rumeurs de circuler, les jugements les plus invérifiables de se colporter. Mieux vaut donc la clarté d'une appréciation aussi objective que possible, et dont on connaît les responsables.

Un pasteur peut se croire « au bout du rouleau ». Peut-être est-ce simplement parce que son Eglise ne l'encourage pas assez, ne le stimule pas, ne lui marque pas suffisamment sa reconnaissance. Nous sommes porté à penser qu'il n'y a pas de « bout du rouleau », parce que le « trésor », que nous portons, il est vrai, dans des « vases de terre », est inépuisable. Il est vrai que le « porteur » peut être épuisé. Ce n'est pas forcément le signe qu'un changement de ministère s'impose : une saine évaluation du ministère peut permettre une mise au point qui règle le problème. Ici encore,

l'évaluation porte sur l'Eglise, pas seulement sur le pasteur.

Mais l'évolution de l'Eglise peut aussi entraîner la cessation d'un ministère. Un « pionnier », par exemple, peut ne pas s'adapter à une assemblée devenue « majeure ». Il n'y a là rien de honteux. Encore faut-il le constater, et donc affirmer à la fois la maturité atteinte d'un côté, la spécificité d'une vocation de l'autre.

Enfin, un pasteur peut recevoir un appel d'une autre Eglise et souhaiter y répondre favorablement. Au-delà des tristesses, voire des déchirements, auxquels une telle situation peut donner lieu, une évaluation finale peut permettre de mesurer – avec, nous l'espérons, quelque reconnaissance – l'œuvre accomplie, et de munir celui qui s'en va d'une lettre de recommandation dûment motivée.

b) Evaluations ordinaires

Dans le cours normal des évaluations successives, l'attention peut s'orienter tour à tour selon trois grands axes qui définissent *grosso modo* le ministère pastoral : la direction, l'enseignement, l'unité.

La direction, c'est le gouvernement général de l'Eglise, qui n'est pas un exercice solitaire, puisque le « conseil » y participe. Son exercice passe par la répartition et le partage des responsabilités, et par conséquent le respect d'autorités⁽⁴²⁾

⁽⁴²⁾ Toute responsabilité confère une autorité. Mais... voir plus haut note 25 !

diverses. Il n'a d'efficacité qu'avec l'accord de l'Eglise, qui, du reste, le contrôle. Il s'agit d'orienter, et donc d'informer, d'animer⁽⁴³⁾, et donc d'encourager, mais aussi éventuellement de corriger ou de ré-orienter. De cette direction spirituelle dépendent en grande partie la qualité du culte, du témoignage, et de la vie de la communauté, et sa visibilité dans la société qui l'entoure⁽⁴⁴⁾.

La direction, c'est le gouvernement général de l'Eglise, qui n'est pas un exercice solitaire, puisque le « conseil » y participe. Il n'a d'efficacité qu'avec l'accord de l'Eglise, qui, du reste, le contrôle.

L'enseignement ne se limite pas à la prédication ou aux études bibliques, catéchèses et autres activités proprement pédagogiques. Il passe par l'accompagnement, l'écoute, le conseil, l'exercice d'une autorité morale et spirituelle dans le respect des consciences et la compréhension des personnes.

Le ministère de l'unité constitue une des fonctions essentielles du ministère pastoral. A l'intérieur de l'Eglise locale, le pasteur est celui qui, situé au centre⁽⁴⁵⁾, puisque c'est lui qui a les contacts les plus fré-

quents et les plus profonds avec tous les membres de la communauté, peut jouer le rôle d'intermédiaire, de rassembleur – non autour de sa personne, mais autour du Christ. L'un des aspects de ce ministère est évoqué par Paul lorsqu'il demande à son *fidèle collègue de venir en aide à Evodie et Syntyche*⁽⁴⁶⁾ que sépare un douloureux désaccord. Il s'agit de travailler à assurer l'unité dans le service, l'harmonie dans la vie, la réconciliation dans les conflits, bref de discerner la vocation de l'Eglise locale à réaliser *ici et maintenant* cette *image du corps de Christ* que l'apôtre n'hésite pas à lui appliquer⁽⁴⁷⁾. Au-delà des limites de son assemblée, il appartient au pasteur d'être l'un des instruments de l'unité avec les Eglises engagées comme la sienne dans cette solidarité qui trouve son expression dans une Association ou une Union : sa participation personnelle aux rencontres ou aux instances communes est certes capitale, mais aussi sa capacité à intéresser la collectivité dont il est responsable aux projets, aux charges, à l'histoire même de cet ensemble plus grand dont elle fait partie, mais qui, parfois lui reste bien lointain ou bien abstrait⁽⁴⁸⁾. Enfin, le ministère de l'unité trouve un champ d'application immédiat dans les

⁽⁴⁶⁾ Ph 4.2-3.

⁽⁴⁷⁾ 1 Co 12.27 : *Quant à vous, vous êtes corps de Christ, et membres, chacun pour sa part. Image, imparfaite sûrement, miniature sans doute, mais surtout pas caricature !*

⁽⁴⁸⁾ On sait le soin que Paul prend de mobiliser « ses » Eglises en faveur de celle de Jérusalem (1 Co 16 et ailleurs), et toute l'information qu'il fait circuler d'une Eglise à l'autre. Exemple à suivre.

⁽⁴³⁾ Nous employons ce verbe dans un sens modeste : le véritable *animateur* de l'Eglise devrait être le Saint-Esprit.

⁽⁴⁴⁾ On pourrait dire sa « présence au monde ».

⁽⁴⁵⁾ Ici encore, modestie ! Ne pas confondre *être au centre* et *être le centre* !

relations avec les autres Eglises de la cité, un autre, plus vaste, dans les relations avec les autres milieux, Eglises, institutions qui se réclament du nom du Christ.

On sent les difficultés que peut susciter l'examen de ces problèmes. Peut-on être sûr de la capacité de chacun à s'y appliquer ? Peut-on garantir l'objectivité nécessaire, voire le calme souhaitable ? Les passions, les vues personnelles, les jalousies, les frustrations, les déceptions ne risquent-elles pas de se donner libre cours si on laisse à la réunion des membres le soin de procéder à ce genre d'évaluation ? Il nous faut l'avouer : il n'est pas de réponse assurée à ces questions. Mais il suffit d'une crise pour que se produisent des désordres de ce genre. Dédramatiser l'évaluation du ministère pastoral, y procéder de façon régulière et ordonnée, en l'accompagnant d'une réflexion sur l'état de l'Eglise elle-même et d'un examen des responsabilités de chacun, tel nous semble le meilleur moyen, sinon d'éviter à coup sûr, du moins de prévenir ces difficultés. Et la présence, à intervalles réglés, d'observateurs extérieurs, capables d'être des modérateurs, des médiateurs, voire des arbitres, devrait favoriser, non seulement la décence des débats, mais leur pertinence.

Certaines questions peuvent être réservées – cela n'est pas obligatoire, c'est affaire de sagesse – soit au Conseil, soit à une rencontre avec des intervenants extérieurs. Certaines seraient plus facilement traitées dans ce cadre. Nous pensons aux problèmes que peuvent poser à la famille pastorale les contraintes du ministère. Il

peut être aussi plus facile, dans un tel environnement, de réfléchir à l'emploi du temps⁽⁴⁹⁾ pastoral, à l'importance, au poids, à l'intérêt – pour lui – de telles ou telles activités. Permettre au pasteur de prendre conscience du temps perdu ou gaspillé – pas forcément par sa faute – du plaisir ou de la difficulté qu'il éprouve devant certaines activités, n'est sans doute pas inutile, et peut entraîner des modifications utiles dans le programme de l'Eglise.

Le débat autour d'un *Rapport Moral* ne met pas en cause le pasteur seulement, mais l'Eglise tout entière. L'idée qu'elle se fait de sa vocation, de ses intérêts⁽⁵⁰⁾, de ses besoins, et des meilleurs moyens d'y satisfaire, détermine son jugement. Encore faut-il qu'elle soit juste. Cette justesse, ou cette justice, mérite elle-même examen. On voit, ici ou là, des cultes réduits – d'autres diraient transfigurés – en concerts de louanges. Cela peut être très beau, et parfaitement justifié. Mais on risque de donner toute la place à l'expression de la piété, collective ou personnelle, et d'éliminer, sans le vouloir, l'écoute de la Parole de Dieu – la parole de Dieu elle-même. On a montré que l'on est « vivant », et cela n'est pas dénué d'intérêt. Mais qui a eu la pre-

⁽⁴⁹⁾ On n'envisage pas une discussion sur les trente-cinq heures, mais on a eu l'occasion de constater qu'il était difficile aux membres de l'Eglise de se rendre compte du temps effectivement employé par le pasteur pour le service de la communauté, et, réciproquement, au pasteur d'avoir une juste conscience des contraintes que subissent les membres de l'Eglise du fait de leur travail – quand ils ne sont pas au chômage, évidemment !

⁽⁵⁰⁾ Ses intérêts « spirituels », cela va sans dire !

mière place ? Il est beau de louer le Seigneur, il est nécessaire de l'écouter. Nous ne sommes pas sûr que l'on ait toujours mesuré les conséquences ou les implications de choix qui semblent faire l'unanimité. Prendre le temps de réfléchir ensemble à ce que l'on fait, et aux raisons, souvent informulées, qui ont inspiré les décisions : voilà à quoi peut servir le *Rapport Moral*. Celui-ci est l'instrument, non d'un jugement portant sur une personne, ce qui le réduirait à être réquisitoire ou plaider, mais d'un examen de conscience collectif, qui s'inscrit dans la dynamique de l'édification. Ici, chacun est appelé à avancer – à s'avancer, *pietre vivante* – et à prendre ses responsabilités. Si le passé y est pesé, c'est en vue de la tâche à venir.

Un effort à tenter : former l'Eglise à discerner ce qui est essentiel, à comprendre les enjeux, les objectifs, et à apprécier l'adéquation des moyens aux fins recherchées.

Comment cependant éviter que l'évaluation nécessaire ne se perde dans l'examen tatillon de détails, ou ne se crispe sur quelque élément particulièrement délicat ? Point de recette, mais peut-être un effort à tenter : former l'Eglise à discerner ce qui est essentiel, à comprendre les enjeux, les objectifs, et à apprécier l'adéquation des moyens aux fins recherchées. Entraîner chacun à écouter l'autre, à ne pas juger a priori, à accepter que son point de vue, pourvu qu'il ait été exposé et pesé, puisse

ne pas être adopté. La participation d'intervenants extérieurs dûment mandatés peut aider à faire prendre conscience aux membres de l'Eglise de la valeur de leur attitude. Un premier travail dans ce sens doit avoir eu lieu préalablement au sein de la communauté. Celle-ci ne saurait, en effet, apprécier le service de son pasteur sans avoir réfléchi sérieusement – de façon critique, et donc à l'écoute de la Parole de Dieu – à ce qu'elle attend du ministère, plus exactement à ce qu'elle est en droit d'en attendre. Il lui appartient de dépasser les jugements d'humeur, d'apparences ou de passion, voire d'habitude, et de s'efforcer à une analyse sereine fondée sur une juste appréciation des exigences de la vocation chrétienne⁽⁵¹⁾.

Il reste à chacun de tirer le meilleur parti possible de ce qui est ressorti de la réflexion commune. A l'Eglise, éventuellement, de se réformer⁽⁵²⁾. Au pasteur de s'adapter toujours mieux à la tâche que Dieu lui confie⁽⁵³⁾. Eventuellement, les points de désaccord, d'incompréhension, de litige, auront été découverts. Il conviendra de les traiter, avec le temps. Toute construction en demande, et donc de la patience : l'impatience, qu'elle soit du côté d'un pasteur qui trouve son Eglise trop

⁽⁵¹⁾ Un *bon* sermon, un *bon* culte, etc., autant de définitions à préciser ensemble, sous le double éclairage de l'Ecriture et de la sagesse... spirituelle. Il y aurait là dessus beaucoup à dire, mais ce serait sortir des limites de notre sujet.

⁽⁵²⁾ *Semper reformanda* : comme le chrétien, l'Eglise est toujours en cours de réforme, de reformation...

⁽⁵³⁾ Et non aux désirs d'un groupe ou d'un parti.

lente à progresser, ou d'une Eglise qui trouve son état trop lent à évoluer, l'impatience aveugle ceux qu'elle entraîne. A l'Eglise comme au pasteur d'accepter les limitations inhérentes à la faiblesse humaine. On ne peut demander à personne d'aller au-delà de ses compétences, ni à un « troupeau » d'aller plus vite que sa brebis la plus faible. Mais on peut toujours s'encourager à améliorer ses compétences, ou à se fortifier. Un pasteur – nous disait, non sans humour, un pasteur de grande expérience – doit évoluer entre les pharisiens et les sadducéens, les laxistes et les rigoristes, les immobilistes et les « bougillons ». Une évaluation bien menée du ministère pastoral et, en même temps, de la situation de l'Eglise et de sa santé spirituelle, devrait aider à trouver la voie *par excellence*. Elle devrait ainsi contribuer à une meilleure compréhension des relations qui unissent le pasteur et l'Eglise et de leur vocation commune.

La suite normale d'une évaluation bien conduite nous paraît être la poursuite d'un ministère dans l'adaptation des uns aux autres et de tous à leur commune vocation⁽⁵⁴⁾. Si sont apparues des divergences graves, ou d'insurmontables incompatibilités, si donc une séparation s'impose, que ce soit dans l'harmonie. La reconnaissance a toujours sa place et rien ne peut faire oublier les bienfaits reçus.

⁽⁵⁴⁾ Il n'y a pas là d'obligation. Nous avons évoqué plus haut d'autres possibilités, dont certaines sont évidemment *normales*.

Quant aux imperfections... Elles ne sont sans doute pas d'un seul côté. Il nous arrive de chanter : « Tel que je suis... prends-moi ». Peut-être devrions-nous apprendre à dire, à celui qui nous sert dans la faiblesse mais dans la bonne volonté, dans les limites de ses compétences mais dans la consécration de sa vie : « Tel que tu es, nous te gardons⁽⁵⁵⁾ », ou encore, les uns aux autres : « Puisque l'Unique Sauveur nous accepte tels que nous sommes, acceptons-nous les uns les autres, et encourageons-nous à avancer *ensemble* vers lui : il est la *tête*, et toute notre dignité vient du regard qu'il jette sur nous ».

Pour conclure

L'auteur d'un article a un grand avantage : il écrit dans la solitude, sans personne pour le contester. Mais son lecteur a un privilège : il est libre dans sa lecture. Libre donc à lui de discuter, peser, réfuter, accepter ou rejeter. Libre à lui surtout de faire son miel de ce qui lui est proposé. Nous sommes conscient des imperfections de notre essai. Celui-ci laisse bien des questions ouvertes. Il n'apporte pas de recettes à appliquer à la lettre. La seule utilité qu'il peut ambitionner est de servir à lancer des réflexions, chez des pasteurs, des responsables d'Eglises ou d'Associations d'Eglises, ou au sein de quelques Eglises. Cet effort, s'il est bien mené, peut déboucher sur une compréhension

⁽⁵⁵⁾ Avec toutes les nuances d'affection, de reconnaissance et de protection que ce terme peut comporter.

meilleure du ministère pastoral, des rapports entre le pasteur et l'Eglise et de la vocation de l'Eglise. Ici l'auteur laisse définitivement la place aux lecteurs, eux-

mêmes *lettres écrites* par un Tout Autre Auteur.

■
A.L.