

# L'évolution de la recherche autour du malaise pastoral et la professionnalisation de ce ministère

Lucie Bardiau-Huys<sup>1</sup>

**Résumé :** *La réalité des abandons du ministère pastoral et la prise de conscience de la complexité croissante de la fonction ont suscité de multiples publications depuis les années 1970. On observe une progression dans l'approche de la problématique : après le constat des faits et la recherche des raisons au niveau sociétal, l'accent s'est déplacé sur la confusion et les conflits autour du rôle pastoral. Ensuite, certains aspects de la personnalité du pasteur ont fait l'objet d'études qui, plus récemment, se sont concentrées sur les moyens de durer dans le ministère. Parmi ceux-ci est citée la professionnalisation. Quatre études de chercheurs néerlandais, précurseurs dans ce domaine, démontent l'idée reçue d'une opposition entre spiritualité et professionnalisme, et présentent la professionnalisation du pastorat comme une optimisation de l'utilisation de la personnalité du pasteur en tant qu'outil de travail, ce qui améliore sa capacité à mettre en œuvre sa vocation, en qualité et dans la durée.*

**Abstract :** *The phenomenon of abandoning pastoral ministry and an awareness of the growing complexity of this function are at the origin of many publications, since the seventies. An evolution is observed in the approach to the subject : after establishing the facts and searching for*

---

1. Lucie Bardiau-Huys est titulaire d'un doctorat en théologie pratique de la FLTE et membre du RESAM.

*reasons at the societal level, the focus has shifted to the confusion and conflicts around the pastoral role, before studying the aspects of the pastor's personality influencing his durability in ministry. One of them is professionalization. Four studies, by Dutch pioneers in this field, dismantle the myth of an opposition between spirituality and professionalism and present the professionalization of the pastorate as an optimization of the use of the personality of the pastor as a working tool, thereby increasing his ability to fulfill his calling in quality and duration.*

La profusion de conférences et d'articles « pour un ministère qui dure » montre que l'exercice du pastoralat s'est complexifié, et la publication de statistiques atteste de l'ampleur du phénomène de l'abandon du ministère. Dans le cadre de mon travail doctoral traitant de ces sujets, j'ai pu analyser et résumer quarante-deux études<sup>2</sup>. Dans cet article, en prenant du recul par rapport au contenu de ces enquêtes, je vais, dans un premier temps, considérer l'évolution des thèmes de recherches menées entre 1970 et 2009. Dans un second temps, je développerai plus particulièrement la tendance à la professionnalisation du pastoralat en m'appuyant sur des études menées aux Pays-Bas, où l'on a avec succès dépassé l'apparente opposition entre professionnalisme et spiritualité.

## I. Évolution des thèmes étudiés

### *A. Avant 1980, le pasteur se pose des questions, face à une Église en perte d'influence dans la société*

Trois études antérieures à 1980 ont été consultées ; Jud, Mills et Burch<sup>3</sup> aux États-Unis osent s'affranchir du tabou du silence pour décrire les difficultés rencontrées : le stress lié au ministère pour le pasteur et sa famille. Les étapes de la vie pastorale, les crises et transitions à négocier sont évoquées comme autant de raisons pour envisager de quit-

---

2. La thèse est consultable en ligne sur le site <https://hal.archives-ouvertes.fr/search/index> (il suffit de lancer une recherche par nom d'auteur : BARDIAU-HUYS).

3. Gerald J. JUD, Edgar W. MILLS, Genevieve W. BURCH, *Ex-Pastors. Why Men Leave the Parish Ministry*, Philadelphie, Pilgrim, 1970.

ter le pastorat à un moment donné, faute de ressources disponibles pour tenir à long terme. Les auteurs ont publié les premiers chiffres permettant d'évaluer l'ampleur du phénomène de l'abandon du pastorat. Cette enquête leur a permis d'établir comme principales raisons l'évolution sociétale marquée par la mobilité accrue et ses corollaires : l'amoindrissement de l'engagement à long terme; la perte d'influence de l'Église et le constat que les pasteurs ne sont pas suffisamment formés pour exercer pleinement dans ces contextes changeants.

Le sociologue français Jean-Paul Willaime s'est attaché aux motifs, en France entre 1950 et 1975, des départs de pasteurs, tout en constatant que le nombre d'abandons s'est nettement amplifié à partir des années 1960. Le malaise pastoral est dû, selon lui, en partie à l'institution ecclésiastique qui, à cette époque, n'avait pas encore su s'adapter à l'évolution sociétale. Le pasteur ne se considère plus uniquement comme un représentant ou un « commis » de l'Église, mais a intégré l'individualisme croissant des années 1960 et cherche sa place, en tant qu'individu exerçant une profession basée sur des convictions propres, constatant parfois un décalage avec la ligne de conduite majoritaire ou dictée par l'institution qu'il représente<sup>4</sup>.

L'étude, aux États-Unis, de Rulla, Ridick et Imoda<sup>5</sup>, respectivement psychiatre et psychologues, prêtres et religieuse, concerne le milieu ecclésial catholique. Elle a été la première à mettre en avant la corrélation entre l'accompagnement en début de ministère, la personnalité du serviteur de Dieu et la longévité dans le ministère. La vocation n'est plus la seule garantie de durée.

On constate que l'étude de la condition pastorale commence à bénéficier du développement des sciences humaines, sociologie et psychologie, et sort du milieu ecclésiastique replié sur lui-même. Le pasteur vit dans son temps et en subit les conséquences.

---

4. Jean-Paul WILLAIME, *Les ex-pasteurs. Les départs de pasteurs de 1950 à 1975*, Strasbourg, Centre de Sociologie du Protestantisme, 1979.

5. Luigi M. RULLA, Joyce RIDICK, Franco IMODA, *Entering and Leaving Vocation. Intrapsychic Dynamics*, Rome, Gregorian University Press, 1976.

## ***B. Dans les années 1980, la confusion liée au rôle du pasteur s'amplifie au sein des paroisses***

Sept études datant des années 1980 étaient à ma disposition (quatre faites aux États-Unis, deux concernant la France, une les Pays-Bas)<sup>6</sup>. Elles décrivent et mettent en lumière les motifs pour envisager de quitter le ministère, mais ne cherchent plus à incriminer l'institution Église, sauf en ce qui concerne le manque de ressources, que cette dernière ne fournit pas suffisamment à ses « employés », constat criant fait durant cette décennie<sup>7</sup>.

On voit émerger à cette période une réflexion autour des différentes conceptions et représentations que le pasteur peut avoir de son ministère, et un certain nombre de problèmes se définissent désormais en termes de confusion de rôle et de conflit de rôle. Pasteurs et paroissiens peuvent avoir des conceptions différentes du rôle de chacun et une image idéalisée ou irréaliste de ce que devrait être le comportement de l'autre. Peut-être que les changements sociétaux se manifestent dans la paroisse avec une génération de retard, car les membres traditionnels ont contribué à une stabilité qui a maintenu leur génération. Mais l'évolution de la société met fin à l'évidence de ces traditions et apporte de nouvelles interrogations, cette fois-ci non seulement pour les professionnels (les pasteurs) mais aussi pour ceux qui reçoivent ces services (les paroissiens).

Trois études indiquent en plus une autre direction qui sera bientôt explorée : le type de personnalité du pasteur, ses motivations pour avoir choisi cette profession, et sa propre vie émotionnelle.

## ***C. La période 1990-1999 se caractérise par l'admission des paradoxes du ministère et par l'utilisation d'outils***

---

6. Désormais, nous indiquerons uniquement en note de bas de page le nom des auteurs de ces études et pour les données bibliographiques complètes, nous renvoyons le lecteur au texte de la thèse en ligne.

7. Voir les travaux de EBAUGH, Helen Rose Fuchs; GILBERT, Barbara G.; KEIZER, J.A.; LEPILLEZ, Jean-Marc; MILLER, Kevin A.; SCHULLER, David S., STROMMEN, Merton P., BREKKE, Milo L.; WILLAIME, Jean-Paul.

### *psychologiques en vue d'une plus grande longévité dans le ministère*

Pour cette période, j'ai exploité dix études : six concernent les États-Unis, deux le Canada et deux les Pays-Bas<sup>8</sup>. Leur nombre augmente à chaque décennie, et de plus en plus de pays s'intéressent à la condition pastorale.

Plusieurs nouveautés sont remarquables. D'une part un champ lexical particulier se dessine autour de mots tels que paradoxe, ambiguïté, dichotomie, dilemme. Des tensions inhérentes au métier pastoral sont mises en évidence : d'une part le pasteur occupe une position *publique* où il se voit serviteur de tous, et d'autre part la fonction implique la *réserve* et le conduit très souvent à souffrir de *solitude* tout en étant constamment sollicité. C'est par *vocation* que le pasteur occupe cette position mais elle réclame de plus en plus de *professionnalisme*; la réussite (ou l'échec) n'est pas liée à la qualité ou quantité de travail accompli mais à un faisceau multifactoriel : il y a tant d'attentes diverses que malgré ses efforts le pasteur ne pourra pas répondre à toutes. Comme tout professionnel, il a besoin de reconnaissance mais sa théologie lui interdit d'inscrire à son crédit les « succès » qu'il peut rencontrer, etc.

D'autre part, on assiste à l'utilisation d'outils psychologiques, tels que l'Indicateur Typologique de Myers-Briggs qui définit seize types de personnalité et permet de mieux comprendre ce qui, dans les mêmes conditions, fait souffrir un pasteur plutôt qu'un autre. Connaître son type de personnalité pour mieux gérer ses spécificités personnelles constitue un atout pour durer dans le ministère. Enfin, le burn-out pastoral fait l'objet de plusieurs études.

Durant cette période, on assiste à l'émergence de cette réalité : c'est la personne, en tant qu'individu, qui porte le ministère, alors qu'auparavant la fonction portait la personne<sup>9</sup>.

---

8. Voir les travaux de BROUWER, Rein; CHRISTOPHERSON, Richard W.; HARBAUGH, Gary; HOSKINS, John H.; JACKSON, Charles Edward; LARSON, Lyle E., GOLTZ J. Walter; MCINTOSH, Gary L., EDMONDSON, Robert L.; RICE, David; VAN DER LEEST, Cor; WEISE, Russell J.

9. R. RIESS, *Seelsorg. Orientierung, Analysen, Alternativen*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1973, p.92 [Notre traduction : « Cure d'âme. Orientations, analyses, alternatives »].

### ***D. Première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle : quelles sont les ressources pour durer dans le ministère, pour en éviter les écueils et l'exercer de façon satisfaisante?***

Il est à remarquer que plus de la moitié des études consultées (vingt-deux) ont été publiées entre 2000 et 2009<sup>10</sup>, et que la problématique se rencontre maintenant également en dehors des continents Nord-Américain et Européen.

Les États-Unis fournissent toujours le plus grand nombre d'études (sept), suivis de près par les Pays-Bas (six); le Canada en a livré quatre, la France deux. D'autres pays participent, aussi différents que le Royaume-Uni, l'Afrique du Sud ou le Pérou (chacun une étude).

Le phénomène de l'abandon de ministère n'est plus tabou : les raisons ont été identifiées, au niveau sociétal, au niveau ecclésial, au niveau individuel, et le moment semble venu pour les chercheurs d'analyser non plus les causes d'abandon, mais les facteurs de longévité, et de proposer des ressources pour durer.

Relevons également que, parmi les études antérieures à 1990, une seule mentionnait la vocation pastorale ou la vie spirituelle du pasteur; pour la période 2000-2009, il y en a quatre qui traitent de sa vocation, trois de sa vie spirituelle. Après avoir ressenti le besoin de recourir aux sciences humaines, on constate maintenant un renouveau d'intérêt pour l'aspect spirituel qui apparaît comme une ressource pour durer dans le ministère. Néanmoins, les aspects relationnels et psychologiques restent au premier plan : pas moins de cinq études se consacrent à la nécessaire gestion des conflits, et au besoin d'accompagnement dans les périodes de crises et de transitions. La gestion de la vie familiale est également perçue comme facteur de longévité : seulement deux études la mentionnaient avant 1990, il y en a eu trois depuis 2000.

---

10. Voir les travaux de BASTON, Grant Alexander; BEACH, Foley Thomas; CARMER, Scott D.; CLEOPAS; GENERATION NEXT; GROENER Gerard; HAGERMAN, Ronald Wayne; HOGE, Dean R., WENGER, Jacqueline E.; LANE, John R.; LEWIS, Hamilton W.; LOOMIS, Gergory Mark; MICHSJOL; MORRISSON W.; ORCHARD, Lauren W.; SCHÖNWETTER, Dieter (deux études); STUART, Edward Ivy; TAYLOR, Eric; VAN HOLTEN, Johan; ZONDAG, Hessel (trois études).

## ***E. Conclusion sur l'évolution des thèmes d'étude***

Restée longtemps l'apanage de quelques pays dont les plus importants ont été les États-Unis (dix-huit), les Pays-Bas (neuf) et le Canada (six), la recherche s'est amplifiée et concerne maintenant d'autres continents.

Globalement, on peut dire qu'au départ, jusqu'en 1990, c'étaient les grandes familles d'Églises traditionnelles (catholique, réformée, exception faite de la United Church of Christ) qui recherchaient la cause du malaise pastoral. Ce sont elles qui ont été les plus touchées par la première vague d'abandons, liée au changement sociétal et à la perte d'influence de la religion, notamment de l'institution Église.

Depuis 1990, les divers évangéliques, baptistes, méthodistes, pentecôtistes contribuent également au débat, ces dénominations ayant été touchées par la deuxième vague. Si elles ont pu, dans les années 1960 à 1970, garder la dynamique de leurs débuts et compter sur l'engagement total de leurs pasteurs, elles sont depuis la fin des « Trente glorieuses » aussi atteintes par le questionnement de leurs serviteurs qui cherchent à se redéfinir individuellement dans une société où mobilités géographiques et professionnelles sont devenues la norme.

Le sujet des études s'est déplacé : après la première période de *constat* du phénomène et de la recherche des raisons au niveau sociétal, un glissement s'est opéré dans les années 1980 vers les difficultés liées à la confusion et les conflits autour du rôle du pasteur, puis dans les années 1990 vers *la personnalité, le burn-out* dans le ministère, pour enfin, depuis l'an 2000, se concentrer sur la gestion des conflits, *les ressources* pour durer dans le pastorat.

## **II. La professionnalisation telle qu'analysée dans les études émanant des Pays-Bas**

### ***A. Introduction***

Il est de plus en plus fait mention, au cours des années, de l'exigence de professionnalisation du pastorat comme un moyen pour durer dans le ministère. On observe, cependant, une grande polysémie autour de ce terme, ce qui a occasionné de multiples débats pour et contre, notamment en ce qui concerne le ministère pastoral. Professionnalisation et

professionnalisme ont parfois été décriés comme inappropriés au ministère, conçu d'abord comme une vocation et non comme un métier.

Cette réticence peut se comprendre dans le cas des États-Unis où la « professionnalisation » du métier pastoral s'est traduite par une importation de stratégies de communication et de marketing du *monde commercial*, et ce parfois au détriment de l'aspect spirituel<sup>11</sup>. Effectivement, essayer d'obtenir une croissance *quantitative* de l'Église en appliquant les méthodes qu'une entreprise utiliserait pour augmenter son chiffre d'affaires n'est pas approprié.

Mais il y a d'autres interprétations à ce que peut être le professionnalisme. En France, au cours de mon enquête, il a souvent été considéré comme le contraire de la consécration et par conséquent comme un engagement amoindri : le pasteur professionnel, c'est celui qui fait 35 heures par semaine, exige sa journée hebdomadaire de repos, se permet de refuser ou de remettre à plus tard une demande non-urgente. Le professionnalisme est parfois inconsciemment considéré comme le corollaire d'une position doctrinale libérale où l'aspect sacrificiel est atténué, voire nié.

Pourtant, plutôt que de considérer spiritualité et professionnalisme comme deux notions opposées, Henri Nouwen, dans *Creative Ministry*, publié en 1971, parle de la relation entre la spiritualité et le professionnalisme dans le ministère<sup>12</sup>. Constamment sollicités par des personnes qui sont très différentes les unes des autres et qui ont des problèmes variés, les pasteurs se demandent, face à tant de stimuli contrastés, comment « garder la tête hors de l'eau ». En réaction au stress subi, ils peuvent facilement glisser dans une forme de « professionnalisme » : faire ce qui est à faire avec un certain détachement, ou suivre un rythme effréné pour faire face à une telle complexité de tâches. On ne prend plus le temps de cultiver sa piété personnelle, et le pastorat devient un métier comme un autre. Ce professionnel ne tiendra pas très longtemps, car durer dans le ministère nécessite une vie spirituelle solide<sup>13</sup>. Nouwen

---

11. Référence à John PIPER, *Brothers, we are not Professionals*, Nashville, Broadman & Holman, 2002, ou encore NOUWEN, cité ci-dessous, qui plaide pour un ministère « beyond professionalism ».

12. Henri NOUWEN, *Creative Ministry*, New York, Doubleday, 1971, p. XIV-XVI.

13. *Ibid.*, p. XIX-XXI.



plaide donc, non pour un engagement sacrificiel *au lieu* du professionnalisme, mais pour une spiritualité pastorale qui va *au-delà* de ce qui est « professionnel ». Il n'impose pas le choix entre la vocation et la professionnalisation, mais évoque la spiritualité qui soutient le ministère qui s'exerce de façon professionnelle.

Mais ailleurs, notamment aux Pays-Bas, la professionnalisation n'a pas été perçue comme une contagion du monde spirituel par le monde commercial, ni comme un manque d'engagement, de sacrifice de soi. Là-bas, la professionnalisation du pastorat s'est opérée comme celle des métiers du *secteur psychosocial* : la personne du professionnel est « l'instrument » qui, dans un contexte relationnel aidant, peut introduire un changement, opérer une évolution, amener le client (le paroissien) à l'épanouissement.

Pour la seconde partie de mon article, je vais donc me concentrer sur quatre des neuf études néerlandaises que j'ai consultées pour mon travail doctoral, qui ont trait à la professionnalisation du pastorat<sup>14</sup>. C'est le seul pays européen qui s'est tant investi, à ma connaissance, sur le sujet, et surtout qui traite de la professionnalisation d'une manière positive : non pas comme *l'importation d'éléments étrangers au métier de pasteur* mais comme une *optimisation de l'utilisation de la personnalité du pasteur* comme outil de travail, tout comme cela se fait dans le secteur psychosocial.

Les Pays-Bas ont su transcender l'opposition entre spiritualité et professionnalisme. Il s'avère que là-bas, la professionnalisation a été un cap à franchir pour libérer le pastorat d'un essoufflement (dû à la perte d'influence, dans la vie courante, de la foi et de l'Église), d'une « déprime » qui s'est traduite par une chute des vocations et par un taux

---

14. Je laisse donc de côté une étude sur les sentiments que susciterait un abandon hypothétique du pastorat publié dans la revue *MICHSJOL*. Je ne traite pas non plus du travail de VAN HOLTEN : le type de souffrance qu'un pasteur peut rencontrer dans l'exercice de son ministère est lié à sa conception du rôle pastoral et au degré de conviction de sa vocation. J'écarte aussi les trois études faites par Hessel ZONDAG, professeur en psychologie de la religion, qui n'ont pas trait à la professionnalisation mais à l'interaction entre la personnalité du pasteur (ses besoins, sa motivation, son narcissisme) et sa façon d'exercer son ministère (notamment dans l'emploi du temps), le degré de satisfaction qu'il y trouve, ainsi que les aspects du ministère susceptibles de le faire souffrir.

élevé d'attrition<sup>15</sup>, et lui permettre de retrouver sa place et sa fonction dans la société et d'y agir plus efficacement, non pas en gardant des traditions qui ne parlent plus aux paroissiens issus d'origines et de lieux divers, mais en intégrant pleinement dans le métier pastoral les techniques auxquelles ont recours les professionnels du secteur aidant. La professionnalisation a été aux Pays-Bas, me semble-t-il, un moyen d'insuffler une nouvelle vitalité aux Églises, et d'éviter que les pasteurs abandonnent leur ministère. Une piste à explorer donc, étant donné que le malaise touche en France un pasteur sur deux<sup>16</sup>.

### ***B. L'étude de Groener : la professionnalisation dans la formation des futurs prêtres***

La professionnalisation, pourrait-elle, si elle est bien comprise, être un facteur de croissance de l'Église? C'est ce qu'on peut conclure de l'étude menée en milieu catholique par Groener, prêtre devenu professeur de théologie pratique et superviseur de pasteurs<sup>17</sup>. Son livre retrace l'évolution historique des études pour devenir prêtre, prend en compte les défis que la société actuelle (et à venir) pose, et conclut en faveur d'un professionnalisme accru.

Aux Pays-Bas, dans les années 1960, l'Église catholique a observé, contrairement à la dénonciation de Jésus en Marc 6.34 (« des brebis qui

---

15. En économie, ce mot désigne l'usure des effectifs d'une entreprise : l'attrition s'exprime par le pourcentage du nombre des départs annuels par rapport à l'effectif moyen annuel. En théologie, il exprime le regret d'avoir offensé Dieu et la crainte d'un châtement qui s'en suivrait. Nous avons trouvé le choix du terme judicieux, car il englobe le fait de quitter un métier pour cause d'usure et le sentiment de regret, de peine, que ce départ peut causer à des pasteurs, qui le vivent parfois comme l'abandon d'une vocation, donc une désobéissance envers celui qui les a appelés à exercer ce métier. C'est Michel Evans, ancien directeur de l'Institut Biblique de Genève, qui a été, à notre connaissance le premier à utiliser ce terme en France, lors d'une pastorale, concernant « la défection des pasteurs ».

16. Je fais remarquer en passant qu'au moment où ont lieu les études développées dans cet article, la proportion de pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère était de 30 à 35 %, aux Pays-Bas, alors qu'au moment de mon enquête en France, cette proportion était de plus de 50 %!

17. Gerard GROENER, *Ingewijd en toegewijd? Profiel en vorming van de parochiepastor*, Zoetermeer, Meinema, 2003 [Notre traduction : « Initié et consacré : profil et formation du pasteur de paroisse »].

n'ont point de berger »), que dans les Églises traditionnelles il y avait plutôt « des bergers sans brebis ». Le constat amer que les églises se vident a provoqué un questionnement des pasteurs quant à leur rôle, à cause du décalage de l'évolution de l'Église par rapport à celle de la société. Les prêtres n'ont plus de fonction honorifique qui leur apporte gratification et reconnaissance, ce qui conduit à des interrogations personnelles pour persister ou non dans le ministère<sup>18</sup>.

C'est dans ce contexte que débutera la professionnalisation aux Pays-Bas avec l'introduction dans la formation à la prêtrise d'une méthode importée des États-Unis : le « Clinical Pastoral Training » (CPT)<sup>19</sup>. Les Pays-Bas ont été le trait d'union entre les États-Unis et l'Europe en y important la CPT dès 1973, avec une publication de W. Zijlstra<sup>20</sup> qui fut le premier à former des superviseurs selon cette méthode. Cette même approche est maintenant aussi utilisée en France – avec quelques décennies de retard – par, entre autres, l'UEPAL<sup>21</sup> qui organise des stages en éducation pastorale clinique sous le nom de Formation Pastorale à l'Écoute et à la Communication (FPEC)<sup>22</sup>. Pour la même formation, la même pratique, on peut aussi trouver le sigle CPT (Clinical Pastoral Training)<sup>23</sup> ou encore le terme de supervision pastorale<sup>24</sup>.

Les différents organismes, en France et en Suisse, décrivent actuellement cette méthode comme « un moyen de *formation continue* » ; « destinée à toute personne active au sein de son Église et désireuse de se perfectionner dans sa pratique de la relation à l'autre. En effet, toute personne qui exerce un travail d'écoute et de parole a besoin à son tour d'un

---

18. *Ibid.*, p. 13.

19. Terme traduit en français par « Formation Pastorale à l'Écoute et à la Communication », voir par exemple [http://www.supervision-pastorale.ch/documents/CHUV\\_2010.pdf](http://www.supervision-pastorale.ch/documents/CHUV_2010.pdf), consulté le 16 novembre 2014.

20. W. ZIJLSTRA, *Klinische Pastorale Vorming*, Dekker & van de Vegt, Nijmegen, 1973.

21. <http://acteurs.uepal.fr/services/formation-pastorale-a-l-ecoute-et-a-la-communication-fpec>, consulté le 16 novembre 2014.

22. On signale également en Suisse cette formation organisée par le Service Aumônerie Œcuménique : [http://www.chuv.ch/aumonerie/aum9\\_home/aum9-formation/aum9-formation-cpt.htm](http://www.chuv.ch/aumonerie/aum9_home/aum9-formation/aum9-formation-cpt.htm), consulté le 16 novembre 2014.

23. <http://www.aws-seelsorge.ch/cpt-suisse-romande/kurse/epc-1-2012>, consulté le 16 novembre 2014.

24. Citons par exemple <http://www.supervision-pastorale-fpec.fr/page%202.html>, consulté le 16 novembre 2014.

vis-à-vis qui l'écoute et lui parle »; en vue de « permettre à toute personne impliquée dans l'accompagnement spirituel de mieux se connaître pour être plus disponible et découvrir son mode de communication; affiner son écoute et sa capacité à respecter et accompagner; discerner les blocages qui peuvent parasiter la communication et devenir sensible aux interférences; progresser dans la définition de son rôle pastoral spécifique; développer l'intégration de sa spiritualité à la pratique pastorale ». L'apprentissage s'opère à partir de la pratique professionnelle de chaque participant au groupe mais inclut également des sessions individuelles de supervision pastorale au cours desquelles sont abordés la personne en supervision; son interlocuteur dans la situation étudiée; leur relation. Le supervisé travaille autour des questions suivantes : que s'est-il passé au cours de la rencontre?; quelles ont été les émotions ressenties; quels ont été les moments opportuns et défavorables; qu'est-ce qui a parasité, perturbé la communication; quelle attitude a-t-il adopté (empathie, paternalisme, etc.).

Aux Pays-Bas, on signale comme objectif de cette *formation continue* « l'intégration de sa biographie personnelle, sa foi et ses traditions religieuses, avec des apports des sciences sociales dans la pratique de la relation pastorale<sup>25</sup> ».

Le prêtre va plus se positionner comme serviteur des paroissiens que serviteur de Dieu : il doit répondre à leurs besoins, faute de quoi il perd sa « clientèle ». Pour cela, il lui faut quatre compétences que Groener définit comme étant : la *compétence mystagogique* pour amener les autres plus loin dans leur expérience de Dieu (la composante liturgique), la *compétence herméneutique* qui permet que les paroissiens fassent le lien entre leur expérience de Dieu et celle des personnages de la Bible (la composante théologique et d'enseignement biblique). Ces deux premières compétences étaient déjà visées dans la formation de prêtres dès le début de leurs séminaires de formation. Mais deux autres s'y sont rajoutées : la *compétence de direction* de la paroisse (avec ses aspects administratifs devenus plus complexes au cours du temps, et avec la plus grande participation de diacres et autres bénévoles), et enfin la *compétence agogique* qui, dans la définition qu'en propose Groener, se réfère à la capacité du pasteur à exercer son ministère de façon professionnelle, c'est-à-dire, en exploitant pleinement sa personne (sa façon d'être et de

---

25. <http://www.raadkpv.nl/kpv.htm>, consulté le 16 novembre 2014.

faire, sa définition spécifique du rôle pastoral et son aptitude à garder la juste distance; etc.), comme instrument pour exercer son métier<sup>26</sup>.

Par conséquent, la supervision est devenue une partie essentielle de la formation, et cela dès le moment où l'étudiant commence ses stages pratiques. Elle consiste à réfléchir méthodiquement sur les expériences professionnelles et le fonctionnement du travailleur pastoral. Elle peut être individuelle ou collective. Dans ce cas, elle favorise le développement de relations collégiales de qualité et de support mutuel<sup>27</sup>. Le futur prêtre apprend à faire de son vécu un outil lui permettant de mieux exprimer ce qu'il pense et ressent, de garder la juste distance avec le paroissien, de se différencier de lui et de l'inviter à faire de même.

La professionnalisation est ainsi comprise non comme une distanciation de la vocation et de la consécration, mais comme l'acquisition de nouvelles qualités personnelles et relationnelles, devenues nécessaires à l'exercice du ministère dans un contexte sociétal sujet à de forts changements.

### ***C. L'étude de Brouwer : similitudes et différences entre la professionnalisation du pastorat et celle des métiers du secteur aidant***

Le chercheur a interviewé, en 1992 et 1993, quinze pasteurs, âgés de 35 à 61 ans, sélectionnés par les responsables de leur dénomination, au sujet de la professionnalisation du ministère. Ces pasteurs répondaient aux critères suivants : avoir entre 5 et 10 ans d'expérience; savoir gérer leur emploi du temps et séparer efficacement leur vie privée de la vie professionnelle; avoir commencé à travailler dans leur paroisse à partir d'un cahier des charges; avoir pratiqué la formation continue; ne pas développer de sentiments de culpabilité mais au contraire ressentir une bonne estime de soi; être à l'aise dans un processus de réflexion sur eux-mêmes et leur travail<sup>28</sup>.

---

26. GROENER, *op. cit.*, p. 73-74.

27. Cela contraste avec le climat des relations entre collègues pasteurs souvent décrit par les répondants à mon questionnaire comme concurrentiel.

28. Rein BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap*, Zoetermeer, Boekencentrum, 1995, p. 124-125 [Notre traduction : « Le pasteur, entre pouvoir et manque de pouvoir : une étude de la professionnalisation du pastorat réformé »].

Brouwer part de l'expression de Josuttis qui décrit bien la position du pasteur : « schwanken zwischen Allmachtstraumen und Ohnmachtserfahrungen<sup>29</sup> ». Il l'interprète ainsi : le pasteur a besoin d'un certain professionnalisme pour avoir la puissance d'exercer son métier, mais en même temps il se doit de restreindre son « pouvoir » à cause de la doctrine évangélique qui définit son ministère comme celui d'un membre du corps de Christ *parmi les autres*.

Brouwer considère la professionnalisation du pastorat comme un processus où le ministère est vécu et s'exerce progressivement, semblable en cela aux autres métiers aidants, que ce soit dans le domaine social ou médical. Les pasteurs connaissent les mêmes aléas ou risques liés à ces métiers où l'engagement du professionnel dans la relation avec l'utilisateur est primordial, et ipso facto, usant. Autrefois, se mettre au service des autres était généralement une source d'épanouissement, mais la relation d'autrui à l'aidant a évolué avec les changements sociétaux : l'aide est devenue un fait établi, un dû (« l'État providence ») et un droit acquis en payant ou en cotisant, et qui exempte du devoir de gratitude; bien plus, mal aider ou mal informer peut exposer le professionnel à des poursuites. L'aidant professionnel qui choisit d'exercer son métier pour son aspect gratifiant ne peut « survivre ». C'est également le cas pour les pasteurs, qui ont donc besoin de prévenir le burn-out, par le biais, entre autres, d'une supervision<sup>30</sup>.

Si Brouwer définit la professionnalisation comme un accroissement des compétences du pasteur, il attire en même temps l'attention sur le revers de la médaille<sup>31</sup> : en améliorant la qualité de la relation aidante, notamment en y incluant la distance nécessaire entre paroissien et pasteur qui préserve ce dernier, on accroît également un déséquilibre entre deux personnes qui sont – le Nouveau testament nous en convainc – égales. Tous sont appelés à mettre leurs dons au service de la communauté; l'égalité entre tous les membres, pasteur compris, est la

---

29. Manfred JOSUTTIS, *Der Pfarrer ist anders*, München, Kaiser, 1982, p. 70.

30. En France on préfère analyse de la pratique – d'ailleurs le dictionnaire *Le Robert* de la langue française n'intègre pas d'autre signification au mot supervision que le fait d'être contrôlé par un supérieur, alors que dans d'autres langues le terme a plusieurs significations, celle de contrôle mais aussi de processus d'accompagnement du professionnel.

31. BROUWER, *op. cit.*, p. 7, 39.

règle; alors que dans les milieux aidants ou médicalisés, la compétence opère un autre positionnement social, une supériorité qui génère pouvoir, reconnaissance et rémunération qu'on ne peut – Évangile oblige – réclamer dans le cadre ecclésiastique.

La professionnalisation crée par conséquent pour les pasteurs une tension entre les réalités sociales et théologiques de ces compétences accrues<sup>32</sup>, et, bien que bénéfique en soi, elle apporte son lot d'interrogations auxquelles le pasteur doit répondre. C'est justement là qu'une supervision *pastorale* devient nécessaire permettant d'en analyser le mode de fonctionnement, d'éviter le risque de glisser inconsciemment vers une usurpation de pouvoir ou une attente de reconnaissance des paroissiens<sup>33</sup>.

La supervision pastorale se distingue de la supervision des métiers du secteur psychosocial parce qu'elle intègre les valeurs chrétiennes, elle va au-delà du professionnalisme des autres métiers qui obligent le superviseur à observer une neutralité, à faire abstraction des valeurs du supervisé, pour se concentrer uniquement sur l'augmentation de ses compétences « techniques<sup>34</sup> ». En effet, la spiritualité de l'aidant (et sa biographie) va colorer ses rapports avec le paroissien.

L'appel à devenir pasteur différencie ce métier des autres : la vocation influe sur les décisions, offre une protection (assurance par temps calme et bouclier en cas de problèmes), mais, plus encore, influe sur la façon de vivre et de travailler<sup>35</sup>. Néanmoins, pour certains pasteurs, d'autres motivations semblent remplacer la vocation : ils parlent d'un défi ou d'altruisme. La vocation, semble-t-il, n'est plus le seul critère pour devenir pasteur.

---

32. *Ibid.*, p. 27.

33. Des types variés de personnalités sont appelés au ministère, avec leurs points forts et leurs points faibles. Dieu veut cette diversité, elle doit être mise au service de l'Église en apprenant aux (futurs) pasteurs à utiliser leur personnalité comme un outil. Cela nécessite d'abord un approfondissement de la connaissance de soi et se poursuit par une analyse de la pratique où l'on améliore la conscience de soi, de l'impact de sa biographie et spiritualité personnelle dans les relations avec les paroissiens.

34. Cela étant dit, le superviseur devra quand même observer une neutralité par rapport aux différences doctrinales et sensibilités spirituelles qui peuvent exister : il n'imposera pas sa piété ou ses positions doctrinales spécifiques au supervisé.

35. BROUWER, *op. cit.*, p. 337.

Par contre, tous sont unanimes sur le constat que la spiritualité ou la piété du pasteur est un élément clé dans l'exercice du ministère et indispensable pour en retirer une certaine satisfaction. Le professionnalisme, l'accroissement des compétences relationnelles, une saine distance entre pasteur et paroissien, ne peuvent remplacer la qualité de la vie spirituelle pour durer dans le ministère. Cette dernière est décrite, par les pasteurs répondant à l'enquête sur la professionnalisation de Brouwer, comme un « accumulateur » : elle motive, inspire, permet de relativiser, assure une protection, donne une forte identité<sup>36</sup>.

Ce changement de motivation pour entrer dans le pastorat, mentionné par Brouwer, a déjà fait l'objet d'études menées auparavant, car les Néerlandais se sont très tôt intéressés au malaise pastoral. Autrefois, le pastorat avait une définition unique mais, depuis les années 1960, il existe différentes conceptions qui ne sont pas toujours harmonieuses entre elles. On observe « un glissement du poids » de l'institution Église sur la personne qui la représente, son pasteur. Ce dernier supporte plus de déceptions, de frustrations, de stress.

***D. L'étude de Keizer se concentre sur l'emploi du temps :  
« Que fait un pasteur ? Pourquoi le fait-il ? Comment le vit-il<sup>37</sup> » ?***

En 1988, Keizer<sup>38</sup> publia les résultats de son enquête basée sur ces trois interrogations. Le chercheur constate qu'en comparaison avec le passé, l'accent n'est plus uniquement mis sur la prédication, l'enseignement et les visites pastorales. Pour un même nombre d'heures, le pasteur doit faire des choses plus variées. À côté de la dimension transcendante, la dimension sociale de son travail s'est développée. Il devient animateur : il doit « mobiliser » les paroissiens, coordonner le bénévolat, diriger les réunions d'équipe<sup>39</sup>. Il a besoin de compétences nouvelles. Le ministère s'exerce avec plus d'exigences et le pasteur doit y être préparé : il se doit d'être professionnel dans différents domaines. Se considérer

---

36. *Ibid.*, p. 341.

37. *Ibid.*, p. 24.

38. J.A. KEIZER, *Aan tijd gebonden – over motivatie en arbeidsvreugde van predikanten*, Den Haag, Boekencentrum, 1988, p. 14 [Notre traduction : « Limités dans le temps – au sujet de la motivation des pasteurs et de leur satisfaction au travail »].

39. *Ibid.*, p. 77.



comme berger ne suffit plus : les brebis se sont émancipées et ne se laissent plus mener si facilement<sup>40</sup>.

En partant du constat des changements qui s'opèrent dans ce métier, Keizer se situe donc bien dans une interrogation nouvelle, propre à sa décennie : comment gérer au mieux l'emploi du temps qui s'organise selon la conception que le pasteur se fait de son ministère, mais aussi selon les attentes des paroissiens, et donc exprime la confusion des rôles qui existe chez les uns et les autres. Selon Keizer, face à la complexité grandissante du métier, le pasteur qui prend conscience des éléments du pastoralat qui le motivent, le stimulent ou au contraire le dérangent, a la possibilité d'aménager au mieux son agenda en vue d'obtenir un meilleur niveau de satisfaction générale au travail. Se sentir mieux permet de durer plus longtemps.

La satisfaction fait surtout défaut aux pasteurs débutants<sup>41</sup>. Keizer l'explique par le décalage entre leurs attentes et la réalité du terrain ; les jeunes pasteurs se voient confier de petites Églises où ils ont moins la possibilité de déléguer ou de s'appuyer sur des bénévoles ; leur manque d'expérience fait qu'ils estiment mal le temps nécessaire à chaque activité et se trouvent alors à courir après le temps et ont l'impression de ne rien achever.

Keizer constate également que les pasteurs plus âgés ont une plus grande conviction de leur appel au ministère. Ils ont débuté à une époque où le rôle pastoral était encore clairement défini et où les paroissiens avaient moins d'attentes diverses et complexes. Peut-être cela leur a-t-il permis d'accorder plus de temps à la prière et à l'étude. L'éparpillement des activités des plus jeunes les confronte à des questions telles que : à quoi ai-je été appelé ? suis-je vraiment fait pour le ministère ?

Une relation apparaît également entre satisfaction au travail et estime de soi<sup>42</sup> : la psychologie a démontré que les personnes ayant une bonne estime d'elles-mêmes sont plus actives, optimistes et indépendantes ; elles savent mieux se reposer et se maîtriser. La congruence entre l'idéal et la réalité est typique d'une bonne estime de soi : le sentiment de culpabilité n'est compatible ni avec cette estime ni avec la satisfaction au tra-

---

40. *Ibid.*, p. 16.

41. *Ibid.*, p. 110-111.

42. *Ibid.*, p. 112-113.

vail. C'est dans ce sens que le ministère pastoral comporte un risque : le pasteur est personnellement plus investi dans son métier que d'autres professionnels. Son travail n'est jamais fini ; les attentes jamais complètement satisfaites et donc facilement déçues. Travaillant seul, il est souvent un solitaire. De plus, le secret professionnel l'oblige à la réserve : il ne peut pas communiquer librement ce qu'il vit et échanger ses impressions. Trop souvent il est seul pour apprécier le travail accompli, étant lui-même juge et partie, travail dont le contenu est devenu flou : tous n'en ayant pas la même conception. Cette incertitude et ce manque de vis-à-vis rendent le pasteur vulnérable et l'exposent plus à des sentiments de culpabilité, nonobstant le fait qu'il est porteur d'un message de grâce et de pardon. Keizer cite une étude<sup>43</sup> qui a fait le constat que les déceptions dans le ministère touchent plus la personne du pasteur que dans d'autres métiers, car les pasteurs sont plus exigeants envers eux-mêmes. Sachant que le sentiment de culpabilité déprécie l'estime de soi, le pasteur est vite entraîné dans une spirale négative qui affecte son degré de satisfaction au travail.

Ayant établi les relations entre le pasteur et son emploi du temps, mais également entre l'emploi du temps et le degré de satisfaction dans le ministère, Keizer conclut par une suggestion pratique pour éviter le découragement : il propose la contractualisation de la relation pasteur – Église locale. C'est une sorte de cahier des charges où les rôles des parties contractantes, leurs droits et devoirs sont précisés. On part des points forts et faibles du pasteur et de la situation actuelle, des besoins concrets de l'Église.

La confusion des rôles étant écartée dès le départ, une évaluation objective du travail pastoral devient possible, réduisant nettement le risque de nourrir des sentiments de culpabilité injustifiés et permettant, par conséquent, d'éprouver de la satisfaction. Keizer préconise également le CPT<sup>44</sup> (Clinical Pastoral Training sus-mentionné) pour que le pasteur ait un lieu pour parler en toute confidentialité de son ministère, de son ressenti, de ses interrogations, pour rencontrer des interlocuteurs

---

43. Teunis KRUIJNE, *De pastor en zijn identiteit in het geding*, dissertation présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en Théologie, Rijksuniversiteit Groningen, 1977 [Notre traduction : Le pasteur, son identité en jeu].

44. *Ibid.*, p. 138.

avec qui il peut échanger de façon à mieux évaluer son travail et évacuer toute fausse culpabilité.

La contractualisation et le CPT sont pour Keizer les moyens de professionnalisation qui devraient permettre aux pasteurs de mieux vivre leur ministère, et cela dès 1988!

***E. L'étude de Van der Leest justifie l'intérêt porté à la personne du pasteur, considéré comme un outil, d'où le besoin d'un « renouvellement de la pensée »***

Van der Leest<sup>45</sup>, près de dix ans plus tard, en 1997, aborde les mêmes sujets : l'institution Église a perdu de son influence dans la société ; plus aucun modèle de ministère ne fait l'unanimité, les différentes attentes et le pluralisme dans la composition des Églises mènent à la confusion des rôles. Le pasteur doit se définir, s'établir une place en tant que personne compétente, utile, bref en tant que professionnel de la religion.

Dans la première partie de son rapport, l'auteur défend cet intérêt pour la personne du pasteur et sa professionnalisation en réfutant la comparaison qu'aurait faite un jour Karl Barth entre la figure du pasteur et celle du facteur<sup>46</sup>. Le facteur transmet un message, mais ce qu'il en pense lui-même est totalement sans importance, d'ailleurs il n'en connaît pas le contenu. Van der Leest préfère la définition de H. Faber<sup>47</sup> : « le pasteur est un mendiant qui peut indiquer à un autre mendiant où il peut recevoir du pain ». Cela indique que le pasteur est intéressé lui-même par le message dont il est porteur : il en est le bénéficiaire, tout comme celui à qui il le communique.

---

45. Cor VAN DER LEEST, *De stress de baas? Over weerbaarheid en werkdruk bij predikanten*, Barneveld, De Vuurbaak, 1997 [Notre traduction : « Maîtriser le stress? Une étude sur la résistance aux pressions du travail des pasteurs »].

46. VAN DER LEEST ne fournit pas de référence bibliographique quant à cette supposée citation de Karl Barth.

47. H. FABER, *Profiel van een bedelaar. Pastoor zijn in een veranderende samenleving : een verkenning en een visie*. Meppel, Boom, 1975, p. 137 [Notre traduction : « Profil d'un mendiant. Être pasteur dans une société qui change : exploration et opinions »]. Faber est un auteur prolifique, psychologue de la religion, spécialisé dans le domaine de la psychologie pastorale.

La personne du pasteur est importante, dit Van der Leest, parce que c'est l'Esprit de Dieu qui choisit de faire passer le message par l'intermédiaire des hommes, et ce n'est pas parce que le Saint-Esprit décide de faire appel à un serviteur humain, que cet homme doit faire abstraction de sa personne<sup>48</sup>. L'Esprit transmet sa vérité objective en utilisant la subjectivité humaine avec ses possibilités et ses limites. La fonction et la personne sont entrelacées, dans ce métier plus que dans un autre. Le message biblique doit avoir pénétré l'esprit et le cœur du pasteur afin qu'il touche les paroissiens. On doit donc tenir compte de la personne du messenger, de sa compétence communicative, de sa maturité émotionnelle, car celles-ci auront un impact sur le message tel qu'il sera reçu par le destinataire. Pour Van der Leest il est évident que la personne du messenger accroît ou amenuise l'efficacité de la communication<sup>49</sup>.

Cette mise au point semblait importante à l'auteur, à cause de la réticence déjà constatée face à l'idée de professionnalisation du pastorat, et au refus de l'intérêt porté à la personne du pasteur, et, en corollaire, de l'accent mis sur le vécu du pasteur et la nécessité d'un accompagnement professionnel, comme dans les autres métiers relationnels, métiers du secteur social et aidant.

Dans la deuxième partie, Van der Leest plaide pour la professionnalisation en faisant appel à Romains 12.2 : les pasteurs ont besoin d'un « renouvellement de leur pensée » (BS). La professionnalisation consiste entre autres en l'acquisition de cette compétence d'autoréflexion, et dans le fait de ne pas occulter ses propres opinions et sentiments mais plutôt d'en prendre conscience, dans l'exercice du ministère, et, si nécessaire, de les ajuster. Pour Faber, écrit Van der Leest, la professionnalisation est une façon de prendre soin de soi, un moyen qui mène vers plus de liberté intérieure, de vraie disponibilité et d'efficacité dans le ministère<sup>50</sup>.

Le chercheur repère des spécificités pastorales, potentiellement génératrices de souffrance, où le pasteur a besoin de ce renouvellement de pensée : la tradition pastorale a créé des archétypes qui constituent un

---

48. VAN DER LEEST, *op. cit.*, p. 89. L'auteur cite J. FIRET, *Het agogisch moment in het pastoraal optreden*, Kampen, 1974, p. 164 [Notre traduction : « Le moment agogique dans l'activité pastorale »].

49. *Ibid.*, p. 21-23.

50. *Ibid.*, p. 45-46.

carcan pour le pasteur d'aujourd'hui qui travaille sur un matériau certes encore semblable (la théologie n'a pas changé, l'homme est toujours pécheur et a besoin de salut), mais qui a aussi profondément changé; la vision traditionnelle du ministère expose le pasteur à des souffrances inutiles. Ainsi doit-il, dans son emploi du temps, non pas subir la pression des demandes (être le serviteur de tous à tous moments et s'épuiser) mais discerner l'urgent du prioritaire en posant des limites (pour être un service de qualité et durable). Il doit être réaliste quant aux objectifs fixés, être conscient de ses points forts et faibles : ne pas tenter de « marcher sur l'eau », d'être omniscient ou omniprésent. Malgré sa vocation, il reste un être humain, faible et vulnérable, et doit renoncer au désir d'être un modèle parfait et d'en faire toujours plus. Ses excès de zèle lui permettent d'atténuer son sentiment de culpabilité ou d'infériorité mais ne servent ni la communauté ni le Seigneur<sup>51</sup>.

Il doit réaliser qu'il est au service du Messie, mais qu'il n'est ni irremplaçable ni infaillible. Il ne doit pas s'isoler dans son travail mais partager les tâches, les responsabilités, afin d'équiper, selon Éphésiens 4.12, les paroissiens pour qu'ils exercent leur ministère universel. Il doit trouver l'équilibre entre l'empathie et la réserve, entre le besoin de reconnaissance et l'estime de soi, dégagé et affranchi du « succès » remporté, entre une relation de confiance et une relation de pouvoir, être un professionnel et aussi, être simplement « un parmi les autres ».

Face aux pièges cités ci-dessus, de nature psychologique ou résultant de l'interprétation de versets bibliques, le pasteur a besoin d'être accompagné, quand il est débutant, par un mentor qui l'aide à faire face à la réalité, plus âpre en paroisse qu'en stage. Au fil de son ministère, il appréciera de s'appuyer sur l'expérience d'un confrère plus expérimenté, car il devra faire face à des tâches et des situations nouvelles, d'être soutenu sur le plan spirituel par un chrétien mûr et par un superviseur qui l'aide à discerner dans ses réactions ce qui vient de son vécu personnel. Il aura aussi besoin de formation continue pour être renouvelé.

Tous ces éléments de professionnalisation sont encore une fois désignés comme étant des atouts pour durer dans le ministère, pas seulement dans le temps mais aussi en qualité : rompre avec la figure du

---

51. *Ibid.*, p. 67. Nous avons déjà mentionné Keizer qui avait aussi établi le lien entre emploi du temps, stress, culpabilité, manque de satisfaction et d'estime de soi.

pasteur figée dans les rôles d'antan, opter pour la formation continue, rechercher un accompagnement dans l'analyse de la pratique et dans sa vie spirituelle.

## **Conclusion**

Après avoir constaté une nette évolution dans la recherche concernant le pastorat et la manière dont les intéressés le vivaient, la professionnalisation se profilait comme une des solutions avancées. Elle était pourtant loin de faire l'unanimité : porter de l'intérêt à la personne du pasteur était considéré comme contraire à l'aspect sacrificiel du ministère. La polysémie du mot « professionnalisme » n'était d'ailleurs pas de nature à favoriser son intégration en milieu pastoral.

Les Pays-Bas ont été les plus téméraires pour intégrer dans les métiers du secteur psychosocial des méthodes venant d'ailleurs, notamment l'intérêt pour la personne de l'aidant comme principal outil de travail dans un métier où la relation de confiance est primordiale. Il a donc semblé naturel aux Néerlandais d'intégrer à la réflexion sur le pastorat des aspects de la formation des professionnels du secteur psychosocial, dont la supervision, et de les intégrer à la formation pastorale.

Les chercheurs restent néanmoins conscients de la différence entre le pastorat et les autres professions : des valeurs chrétiennes qui vont au-delà d'une déontologie des métiers du secteur psychosocial. C'est pour cela qu'ils introduisent la supervision pastorale, issue du CPT américain, qui fait davantage droit aux aspects spirituels. Le ministère aura toujours comme base la vocation, mais la professionnalisation, notamment par le biais de la supervision, permettra d'exercer au mieux ce à quoi on a été appelé.

Néanmoins, on n'entre pas dans le ministère seulement par vocation ; d'autres motivations peuvent jouer, liées à la personnalité du pasteur. Ces motivations vont influencer sur son emploi du temps et les satisfactions et souffrances qu'il expérimentera dans sa profession. Il faut maintenant tenir compte de la personne qui porte la fonction, alors qu'avant c'était la fonction qui portait la personne. Cela nécessite un « renouvellement de la pensée », un dépassement de ce qui était pris pour acquis au sujet du ministère pastoral.

Notre façon de penser le ministère ressemble peut-être à l'évolution écologique : on a exploité la planète pendant des siècles sans réfléchir, avant de se rendre compte qu'elle s'épuisait. Il y a eu un renouvellement de la pensée, une prise de conscience : depuis quelques décennies, on prend en compte la nature, ses besoins et on parle de développement durable. Serait-ce alors une hubris que de considérer la professionnalisation du pastorat comme une forme de « développement durable » ? Une prise en compte de la nature humaine du pasteur, de ses besoins, pour exercer durablement son ministère ?

Professionnaliser le pastorat, c'est intégrer dans son fonctionnement, à côté de l'aspect fondamental du sacrifice, la notion de soin de soi, afin que le pasteur aille plus loin et plus longtemps dans le don de lui-même.