

Leaders serviteurs, autorité ou pouvoir

Introduction et actualité du thème

Cet atelier aborde des questions liées à la vocation de personnes exerçant un ministère d'autorité au sein des Eglises ou des organisations chrétiennes. Comment entrer et rester dans un service de direction (de leadership) de manière saine ? Comment développer l'autorité dans un esprit de fidélité et de soumission au Christ, sans glisser vers une prise de pouvoir ? En Europe occidentale, être leader soulève aujourd'hui des questions nouvelles. Jusqu'à un passé récent l'autorité dans les Eglises comme dans les autres sphères était reconnue, du moins en apparence, et assurée par des personnalités marquantes.

Le thème de l'autorité touche le Corps de Christ dans son ensemble, les milieux protestants et évangéliques sont également concernés. Dans les Eglises ou les œuvres, certaines évolutions reflètent des refus de soumission ou des attitudes autonomistes, d'autres des prises de pouvoir problématiques. Par exemple le licenciement d'un pasteur ou d'une personne collaborant dans une œuvre chrétienne ; le passage de membres d'une famille ecclésiale à une autre ; la croissance ou l'affaiblissement d'une communauté locale ; etc. peuvent avoir des raisons très différentes.

Le sujet est donc important et délicat à la fois. Le risque pourrait être de le traiter à partir d'une approche trop particulière, limitée par l'expérience personnelle et au détriment du conseil de Dieu dans son ensemble. Pour développer de saines compréhensions sur l'autorité ou/et le pouvoir dans les milieux chrétiens, nous avons besoin d'inspirations saines. Pour ce thème nos feuilles de route doivent se nourrir des Ecritures, compter sur l'action du St-Esprit qui appelle au service et édifie l'Eglise par les ministères que Dieu lui donne.

Sans cela nos compréhensions sont tributaires de nos bonnes intentions, de perspectives construites à partir de nos observations limitées ou simplement de nos habitudes. Face aux situations complexes, les prises de position peuvent être très différentes. Voici quelques illustrations.

- Certaines Eglises évangéliques sont paralysées par des enjeux de pouvoir internes, d'autres subissent des prises de décisions venant d'une hiérarchie distante de leurs réalités locales. D'autres encore peinent à se donner les moyens pour permettre à leurs organes constitués ou à leurs ministères d'effectuer les missions attribuées et freinent ainsi le développement ou la croissance. Sans oublier les Eglises ethniques enrichies par la ferveur des chrétiens expatriés ou réfugiés ou touchés par une décision NEM (non entrée en matière), etc. (en CH, souvent des personnes des 1^{ères} et 2^e générations) mais en recherche d'identité et conduites par des responsables dans un contexte culturel très différent (parfois sans formation théologique). Comment développer une vocation spirituelle dans un contexte hypothéqué par de tels mécanismes ?
- De nombreux chrétiens abandonnent leurs paroisses et leurs communautés évangéliques pour diverses raisons. C'est dans l'air du temps. Parmi les déceptions, celles liées à la manière dont leur Eglise était ou est menée par les personnes responsables (le leadership) sont également évoquées. Si leurs vérités sont partiellement subjectives, ces personnes déclarent que l'autorité était trop ferme, trop molle ou complaisante devant une décision sensible. Quelles vont être les bonnes priorités pour leur accompagnement futur ?

- Il faut le dire, nous nous trouvons dans une période où l'Église en général traverse une crise des vocations et cette crise concerne également la gestion de l'autorité. Les changements de paradigmes génèrent l'absence de repères et de modèles. Au sein de cette complexité, les tentations existent de vouloir combler le manque d'expérience ou les lacunes par de l'autoritarisme. Ou, à l'inverse, par des attitudes de démission devant des questions qui devraient être confrontées sur le plan doctrinal ou éthique. Par ailleurs où sont les parents qui encouragent leurs enfants à bien se former pour prendre des responsabilités dans les œuvres chrétiennes ou à devenir pasteur ? Sans oublier que sur le plan des formations proposées aux futurs pasteurs par exemple, les instituts ou les facultés de théologie orientent volontiers leurs efforts selon des critères très (trop) spécifiques. Ainsi le focus sera déterminé uniquement par l'approche intellectuelle ou critique, par la connaissance biblique ou dogmatique, par l'évangélisation, la diaconie ou l'apprentissage pour le leadership, etc. Sans parler des personnes qui s'autoproclament dans un ministère. Alors que nous collaborons tous avec des talents limités, comment grandir dans un service pour Dieu qui pourra générer une autorité saine ?

Les réflexions qui suivent ont été préparées pour un atelier de réflexion et de partage lors de la rencontre TransVision 2008. Elles ne traitent pas l'ensemble des questions bibliques et théologiques liées aux questions de l'autorité ou du pouvoir. Elles ont pour but d'introduire le sujet par une approche pastorale.

1. Être appelé par le Seigneur à un service d'autorité

Les personnes qui reçoivent un appel à servir Dieu dans un domaine lié à l'autorité sont aussi recherchées et nécessaires que les autres formes de services. Le chemin pour entrer dans un tel ministère est personnel à chacun, avec la précision que certaines balises vont être communes à ces personnes. En voici quelques unes, elles constituent des éléments fondamentaux pour entrer dans de telles fonctions.

- a. Pour accomplir ses desseins, le Seigneur associe des hommes et des femmes à son œuvre, concrètement il adresse des vocations, des appels. Mais comment le fait-il ? Pour commencer il faut rappeler que tous les chrétiens portent la responsabilité d'obéir à leur vocation générale, ils sont invités à vivre à la louange de la gloire de Dieu (Ep 1.12), pour être à la disposition du Père et devenir des canaux de son amour. Le Seigneur peut nous appeler à collaborer de manière plus spécifique avec lui. On ne peut que se sentir dépassé devant l'appel de Dieu (cf. les hésitations devant les appels décrits dans l'AT). Dans le NT, les appels ont un but relativement clair : édifier le Corps de Christ (Ep 4.11-16) et participer au développement du royaume de Dieu qui dépasse le contexte ecclésial. Par l'appel, le Seigneur fait « *don* » de nous aux autres pour accomplir un service. Concrètement l'appel comporte plusieurs dimensions : l'appel de base qui vient de Dieu, l'appel venant des personnes qui seront concernées par notre service et l'appel par une autorité spirituelle (au-dessus de nous, à côté de nous).
- b. Le Seigneur appelle les personnes selon leurs capacités humaines, intellectuelles, manuelles, artistiques et ... spirituelles. Faut-il convaincre que les serviteurs et les servantes qui répondent favorablement à leur appel auront régulièrement à développer de nouvelles aptitudes, pour continuer d'édifier et de sanctifier celles avec lesquelles ils servent déjà le Seigneur ? Cette réalité les invite à cultiver une dépendance concrète devant le Seigneur, aussi pour servir avec une identité guérie par lui. Dans tous ces domaines il continue de les équiper en leur donnant des mandats successifs, une onction et des renouvellements

successifs du Saint-Esprit. C'est à partir de cette communion et de cette présence de Dieu sans cesse renouvelée que se déploie l'autorité pour accomplir le service.

- c. La communion avec Dieu par le service s'inscrit dans un mouvement. Comme c'était le cas pour les premiers disciples, le Seigneur nous forme en chemin, il faut comprendre durant toutes les différentes étapes de vie, donc au-delà des temps de formation bien spécifiques. Si le processus de la « suivance » ou du « discipulat » (trad. de l'allemand : Nachfolge ou Jüngerschaft) du Seigneur débute aussitôt après la conversion, il va se prolonger durant notre vie chrétienne (Mt 12.46-50), pour le ministère aussi. Le défi étant que le service auquel nous sommes appelés devienne cohérent et pertinent. Oui nos vies parlent, lorsque nos paroles et nos actes s'harmonisent avec la volonté bonne de Dieu et se soumettent à la direction du St-Esprit. L'autorité qui s'attache au ministère est donnée et renouvelée par le Seigneur dans la mesure où nous travaillons avec la « couverture or », c.-à.-d. nous appliquons d'abord dans notre vie personnelle ce que nous communiquons ou demandons aux frères et sœurs que nous accompagnons. Une caractéristique qui marque ce processus où nous marchons à la suite du Christ est la vulnérabilité devant les enjeux et la complexité de la tâche. Cette réalité accompagnait le service du Seigneur, elle touche encore aujourd'hui la mission de ses disciples (Jn 15.20). La faiblesse ou le manque d'influence ne sont pas des indicateurs pour affirmer que l'autorité serait absente.
- d. Notre service est relié à celui du Maître, notre Seigneur. Il est le serviteur par excellence (Ac 3.13 ; 4.27), le grand berger (Hé 13.20). Jésus-Christ est notre modèle pour le service marqué par deux réalités qui pourront régulièrement nous paraître contradictoires. Il s'agit de l'humilité volontaire et la grandeur donnée par Dieu. Paul résume ces deux mouvements par *l'abaissement* volontaire accepté par le Christ et *l'élévation* donnée par son Père (Ph 2.5-11). Les personnes qui acceptent de servir Dieu connaissent ces deux mouvements, pour entrer dans le 1^{er} notre volonté est associée à la vocation, par contre c'est Dieu qui ajoute les prémices du 2^e. L'honneur ou l'autorité en font partie, ils ne peuvent pas être revendiqués de notre part. Si Dieu porte l'entière responsabilité de son œuvre, notre collaboration est marquée par la dépendance de sa personne, seule l'autorité du Maître est absolue. Ce choix se traduit dans la durée et notre collaboration se développe ni avec orgueil ni dans la peur, par contre il est important que l'attitude de notre cœur reste humble et soumise à Dieu.
- e. Pour réaliser ses œuvres, le Seigneur procède à une distribution des tâches au sein de son peuple. Cela vaut également pour les services qui engagent des responsabilités, Dieu équipe chacun différemment et l'appelle à exercer ses fonctions particulières au sein du Corps (1Co 12.12-31). Nous ne portons jamais l'entière responsabilité et notre rôle ne peut pas avoir une dimension exclusive. C'est ainsi qu'il partage aussi l'autorité entre plusieurs personnes, il ne la met pas sur une personne seule. Même durant la période de l'AT où les ministères étaient plus limités qu'après la Pentecôte, le Seigneur confiait l'autorité à plusieurs personnes pour conduire son peuple (séparation entre les ministères liés à la prêtrise, la politique et la prophétie). Pour que l'exercice de l'autorité se vive de manière saine dans l'Eglise, il est important de développer des formes où l'autorité est partagée. Par exemple entre le collège des anciens (conseillers, membres du comité) qui forment une *autorité de référence* et les personnes mandatées par un service plus spécifique (diacres, prédicateurs, pasteurs ou autres ministères) qui ont reçu une *autorité d'exécution*.
- f. Le Seigneur permet différentes saisons pour la mise en œuvre d'une vocation. Les étapes de l'apprentissage pratique (stage) qui suit ou accompagne le cursus de formation donné par un institut ou une faculté sont importantes. Puis trouver un lieu qui permet d'entrer dans les projets préparés par le Seigneur. Il faut relever que différentes étapes devraient se succéder les unes aux autres, car si la fidélité à son appel est importante il faut veiller à ne pas

immobiliser le service pour Dieu par des attitudes rigides. Vouloir préserver des privilèges, vouloir préserver son poste ou son ministère peut devenir des tentations réelles. Des communautés locales ou des œuvres chrétiennes peuvent souffrir par de trop longues périodes fermées à tout changement. Si le service pour Dieu peut avoir une forte composante dite « de généraliste », cela vaut en particulier pour les pasteurs, un tel ministère peut se développer dans la durée de manière plus spécifique, en lien avec les talents et les charismes de la personne. Dans l'œuvre pour Dieu il est normal de multiplier son appel ou sa vocation, par exemple par l'accompagnement des ministères en formation, de nouvelles collaboratrices / nouveaux collaborateurs. Concrètement par l'investissement pour ouvrir une place de stage, accepter une supervision ou collaborer en soutenant des collègues plus jeunes durant le temps de la retraite active (certaines attentes de la retraite ou les manières de la vivre, déshonorent l'autorité exercée antérieurement). Et les occasions ne manquent pas pour se réjouir lorsque des ministères plus jeunes développent des capacités et des charismes qui dépassent les talents des aînés. Durant ces différentes saisons la portée de l'autorité déployée n'est pas la même. En obéissant au Seigneur, nous pouvons remarquer qu'il se plaît de nous placer au fil des saisons devant des défis qui sont à la mesure de notre maturité. Et la tonalité du service est celle de la joie, nous sommes les amis du Seigneur, rendus dignes de porter son nom dans les circonstances les plus variées (Jn 15.11-17 ; Ac 5.40-42).

2. Comprendre où commence un ministère d'autorité et ce qui le caractérise

Lorsque nous parlons de personnes qui ont un ministère d'autorité, de qui s'agit-il concrètement et quels sont les caractéristiques d'une mise en pratique ? Les illustrations qui suivent en donnent un aperçu.

- a. La qualité des relations est une composante principale de la vie chrétienne. Jésus a souligné cela en parlant du grand commandement : « aimer Dieu » et de son corollaire « aimer son prochain comme soi-même » (Mt 22.34-40). Les relations nouvelles sont au cœur de l'Évangile, elles font partie de l'ADN chrétienne, elles caractérisent les hommes et les femmes de Dieu. Cette dimension est également soulignée par l'accent que placent les Écritures sur la réconciliation. Oui, les relations restaurées caractérisent le peuple de Dieu. Ainsi les ministères donnés par Dieu sont motivés par ces priorités relationnelles, une motivation que l'Esprit Saint veut préserver en nous. Sans amour, les plus grandes entreprises n'ont pas de portée, ni d'autorité (1Co 13).
- b. Les ministères d'autorité sont variés: lors de l'implantation d'Églises (Actes), le leadership de la première génération de chrétiens est plus directif (apostolique ou épiscopal, la mise en place est assurée par les apôtres et les prophètes). Pour les générations suivantes il devient plus collégial (presbytérien, par les collèges d'anciens). L'Histoire de l'Église démontre que la bénédiction n'est pas tant liée aux formes d'un organigramme, ni aux titres que portent les personnes, mais à la reconnaissance des rôles. L'autorité avec laquelle Dieu accompagne ses ouvriers est encore à mettre en lien avec la consécration et l'obéissance de ces ministères.
- c. Le Seigneur veut confier de l'autorité aux personnes qui exercent un service pour lui. Les récits bibliques parlent de cette dimension que Dieu accorde pour débiter une nouvelle mission (Mt. 10.1 ; Mc 6.1 ; Lc 9.1), des signes de puissance qui accompagnent le témoignage et les démarches d'obéissance (Mc 16.9-20 ; Ac 1.4-8). Il vient au secours de ses serviteurs lorsqu'ils doivent prendre des décisions pour le développement de l'Église ou de la mission (Ac 15). Cependant cette autorité donnée par Dieu n'est pas un bien que l'on pourrait posséder à partir d'une consécration au ministère. Elle est à mettre en relation avec les

mouvements renouvelés du cœur du serviteur ou de la servante, comme la vie de prière, l'écoute du St-Esprit, la purification des motivations, ... Bref, c'est à partir du vécu dans la présence de Dieu que se déploie une autorité renouvelée dans la durée. Dieu et la communauté des fidèles travaillent ensemble pour appeler et mandater ces personnes (Ac 13.1-3 ; 15.22,28).

- d. Les services sont en mouvement, cela se remarque déjà pour les Douze que le Seigneur a appelé plusieurs fois, avec des intensités nouvelles et différentes selon les étapes. Même si nous n'avons que peu d'informations sur les faits et gestes sur près de la moitié des Douze, les moins connus sont néanmoins associés à ces mouvements par l'évocation de leurs noms (Mt 10.2-4 ; Lc 6.12-16 ; Ac 1.13). Autre exemple dans le livre des Actes, le diacre Philippe qui devient bientôt évangéliste (Ac 6.5 ; 8.26-40). Les ministères apostoliques de Barnabas et de Paul sont marquées par des étapes très diverses. L'Eglise reste à l'écoute du Seigneur pour discerner les changements utiles. Ils peuvent paraître inconfortables, mais important pour la suite (Ac 13.1-3). Les modifications de parcours ne trahissent en rien la fidélité de ces serviteurs. Les incertitudes et les insécurités vécues au travers des parcours qui changent, peuvent également stimuler les serviteurs à cultiver des priorités saines pour exercer leur autorité reçue par Dieu.
- e. Les mêmes ministères sont différents, car ils peuvent traduire des orientations très variées. Par exemple les apôtres Pierre, Jean, Barnabas ou Paul ont des vocations différentes dans les accents qu'ils comportent : l'apôtre des judéo chrétiens, celui qui reçoit des révélations du Christ ressuscité, celui qui encourage ou encore celui qui implante des Eglises hors des frontières d'Israël. Il en est de même pour les anciens, selon les lieux leurs attributions changent : ils enseignent ou n'enseignent pas, ayant une tâche épiscopale, de coordination (primus inter pares) ou sont plutôt les conseillers attachés à une Eglise locale. Un autre domaine où ces différences se manifestent se situe aux niveaux des postes pastoraux. Est-ce que les attentes de la communauté vont être rejointes par les charismes du pasteur ? D'où l'importance de parler des priorités que peut contenir un mandat, d'identifier les domaines dans lesquels l'autorité peut être reconnue (par ex. pour l'enseignement, l'accompagnement de groupes spécifiques, de la relation d'aide personnelle ou conjugale, de la formation, de l'animation). Beaucoup de pasteurs travaillent seuls et sont concernés par toutes les attentes placées sur un « généraliste », avec le risque de développer un monopole. Les attentes et les services s'orientent différemment dès que deux ou trois pasteurs peuvent former une équipe au sein d'une Eglise ou pour une région où des Eglises locales travaillent en réseau.
- f. Dieu nous laisse une certaine liberté quant à la manière d'organiser les ministères, la variété des formes par lesquelles Dieu édifie son Eglise en est la démonstration. Si une partie des ministères confiés à des serviteurs et leaders sont tournés vers une Eglise locale qui les appelle (enseignants, anciens, pasteurs), d'autres sont à disposition de manière plus large pour le Corps de Christ (évangélistes, prophètes, apôtres). Si les expressions de ce Corps sont très diverses par leurs vocations spécifiques obéissant au même Esprit (Ep 4.1-6), le manque de cohésion conduit à la fragmentation du peuple chrétien. Signaux positifs émanant des Eglises dites de professants, les collaborations indiquant leur unité sont en progression. La communion grandissante entre les familles évangéliques classiques et évangéliques pentecôtisantes en est une illustration. Ces réalités sont également à mettre en lien avec le thème de l'autorité, un Corps divisé perd cette reconnaissance. Paradoxalement le Corps rassemblé doit prendre garde à ne pas exercer un pouvoir oppresseur. L'exercice de cette liberté dans l'organisation des ministères dans l'Eglise concerne aussi la place donnée aux sœurs. Une approche plus spécifique sur ce thème important est proposée par un autre atelier. En bref, les milieux évangéliques ont des positions variées sur les ministères qui peuvent être confiés ou non à la femme. Une clé utile pour féconder une approche saine se

situé au niveau de l'herméneutique. Il est important de se poser la question qui a le dernier mot sur les services confiés aux femmes ? Est-ce la tradition du milieu ecclésial, les enseignements de l'apôtre Paul intervenant dans des situations précises ou les approches démontrées par le Seigneur ? A partir des réponses données se forgent les différentes compréhensions que nous connaissons.

3. Discerner et développer les ministères d'autorité dans l'Eglise

Les personnes assurant déjà des responsabilités, tout comme les frères et sœurs qui forment la communauté locale sont invités à discerner les hommes et les femmes en qui ils reconnaissent une autorité spirituelle. Plusieurs éléments sont déterminants pour cheminer en cela.

- a. Les écrits apostoliques font la liste des compétences utiles et nécessaires que la communauté doit reconnaître auprès des personnes pressenties. Ces compétences sont surtout liées aux fondements spirituels et aux aptitudes relationnelles, d'abord avec le conjoint et les enfants (1Ti 3.1-13 ; Ti 1.5-9 ; 1Pi 4.10-11). Elles concernent les ministères de l'Eglise locale (anciens, prédicateurs, diacres). Mais ces préalables valent tout autant pour les ministères recouvrant une région ou itinérant. L'humilité et la dépendance par la vie de prière, la consécration, les facultés liées à l'écoute, l'observation, la méditation, etc. soulignent que le serviteur cultive la soumission à l'autorité de Dieu et le respect de ses frères et sœurs. Ces préalables pourront lui permettre d'entrer dans un ministère dans lequel une autorité pourra être reconnue.
- b. Il faut souligner qu'une certaine maturité est nécessaire, pour se comprendre et comprendre les autres dans le cheminement avec Dieu. Pour cette raison il est important que la personne ne soit pas nouvelle dans sa foi par une conversion récente, afin de ne pas se laisser détourner facilement (1Ti 3.6). Par comparaison cette personne doit présenter une maturité lui permettant d'être « *un papa* » ou « *une maman* » pour les questions liées à la foi des autres, c.-à.-d. développer les préoccupations utiles pour accompagner des questions de la vie chrétienne devant lesquelles se trouvent les autres personnes de la communauté.
- c. Il est précieux de favoriser l'accompagnement des jeunes responsables. Tout un processus relationnel peut être développé, permettant d'apporter une aide appropriée à la personne qui est invitée à entrer dans un service. Ce modèle se retrouve fréquemment dans les récits bibliques (AT : Héli – Samuel, Saül – David, Elie – Elisée, ..., NT : Jésus – les disciples, Barnabas – Paul, Marc, Aquillas et Priscille, puis Paul – Timothée, Tite, Silas, Apollos). Durant les étapes où une personne commence un service, il est regrettable si elle est livrée à elle-même. Les personnes qui débutent leurs activités spirituelles dans un terreau sain (protégé d'infections majeures) s'édifient avec solidité dans cet environnement marqué par la présence de Dieu. Il est utile de trouver la forme de cet accompagnement (mentoring, coaching, supervision) qui peut varier dans la durée et dans son intensité. Plus tard elles seront capables de servir dans des lieux moins harmonieux à leur arrivée.
- d. La nécessité d'être des modèles dans cette génération (Ac 20.28-35 ; 1Ti 4.12), dans la soumission au Christ, sans rechercher des avantages personnels. Que ce soit dans le domaine du caractère ou pour développer les compétences (édification personnelle, facultés relationnelles, connaissances bibliques et théologiques, la formation continue, ...). La communication non verbale est associée à ce point. Le serviteur est appelé à être un modèle, une lettre de Christ (2Co 3.3). Etre modèle pour les autres ne se limite pas à un savoir théorique, le service pour Dieu s'intègre dans la vie au quotidien.

- e. Dans le domaine spirituel il est important de reconnaître l'autorité, elle ne peut pas être imposée ou revendiquée. L'obéissance ne peut pas être exigée de la part des frères et sœurs. Cependant le Seigneur nous invite à nous soumettre les uns aux autres, sachant que tous n'exercent pas la même vocation. Il est utile de rappeler ici que les accusations à l'encontre des personnes exerçant une autorité ne doivent pas être exprimées à la légère (1Ti 5.19). Les leaders spirituels restent humains, ils peuvent se tromper et, comme les autres chrétiens, ils ont droit au pardon du Seigneur quand ils confessent leurs manquements. Si les fautes ont une portée grave (par ex. : hérésies, conflits graves, fautes conséquentes dans l'éthique financière ou sexuelle), il est nécessaire pour un leader fautif de vérifier avec son autorité de référence si la continuation de son ministère est possible. Les risques de confusion ou de perte de reconnaissance sont réels, il peut être mieux d'honorer le Seigneur et son Eglise par une réorientation des priorités. Dans certaines situations une période de congé, durant laquelle une restauration est vécue, peut ouvrir une nouvelle voie. Sans oublier qu'elle devra être éprouvée tout à nouveau, pour retrouver une autorité restaurée.
- f. La communauté est invitée à reconnaître dans la durée la vocation d'une personne qu'elle a appelée à entrer dans un ministère. Parfois la confiance du départ s'érode rapidement en raison du manque d'expériences de la personne engagée, de différences théologiques souvent secondaires ou d'une difficulté relationnelle avec un membre influent. Pourquoi ne pas demander un accompagnement extérieur ou évaluer les points sensibles avant de prévoir la réélection pour un nouveau mandat ? L'Eglise locale est un lieu de guérison et non de confusion où les difficultés sont multipliées durant les étapes plus fragiles. La considération pour les personnes qui servent reste valable durant de tels parcours sensibles (1Th 5.12 ; 1Ti 5.19 ; Hé 13. 17).

4. Exercer concrètement un ministère d'autorité

Selon les opérations variées du St-Esprit, durant les périodes de l'Histoire ou les lieux géographiques les ministères vont s'adapter à ce que Dieu est entrain d'opérer. Alors qu'au début de ce 21^e s. nous nous habituons à vivre un déclin de l'Eglise en Occident, il y a des enjeux à comprendre. Le discernement des accents pour le service actuel est important. Pour que l'autorité spirituelle soit digne de ce nom, elle doit comprendre et connaître la volonté de Dieu au sein des situations confuses. Différents facteurs signalent cette nécessité.

- a. Servir les desseins de Dieu de notre génération (Ac 13.36). Par son essence l'œuvre de Dieu est croissante. Que faut-il comprendre lorsque cela n'est pas le cas ? Les crises actuelles ne devraient pas nous décourager, restons préoccupés par la croissance de l'Eglise. Nous ne pouvons pas nous contenter d'un travail de maintenance qui est certes important. La communauté ne peut pas devenir une station-service qui ne répond qu'à des attentes religieuses isolées.
- b. Favoriser la maturité des frères et sœurs pour leur permettre de s'édifier et entrer dans une identité d'adultes (Ep 4.11-16). Les personnes qui exercent une autorité doivent prendre garde à ne pas maintenir les chrétiens dans un infantilisme spirituel. L'accompagnement offert doit tenir compte des étapes de croissance, auxquelles la nourriture doit être adaptée (1Co 3.2 ; Hé 5.12). Les leaders ont la responsabilité de prononcer des paroles utiles et édifiantes qui vont faciliter les développements. Inversement, leurs critiques négatives ou leurs flatteries compliquent les étapes de croissance pour les personnes en attente d'un soutien pastoral.

- c. Définir les domaines où l'autorité est exercée, dans les domaines *internes* à l'Eglise (la conduite de la vie de l'Eglise, l'appel et l'accompagnement de nouvelles vocations, la gestion des conflits, le combat spirituel, ...) et *externes* à la vie ecclésiale (l'évangélisation, la diaconie dans des domaines où la communauté a des ressources, l'implantation de nouvelles Eglises, les projets ayant un caractère missionnaire, ...). La portée d'un ministère d'autorité peut dépasser la communauté, l'union d'Eglises à laquelle il est rattaché. Dans ces processus, les chemins pour la prise de décision doivent être clarifiés. Ils intègrent la fidélité à la volonté de Dieu révélée par sa Parole, l'écoute de l'Esprit-Saint, l'inter-soumission et les pas de foi. Ces étapes ne doivent pas être bloquées par les vétos d'une certaine démocratie évangélique préoccupée de son confort immédiat.
- d. Comprendre que l'autorité est reliée à l'autorisation de lier et délier, cette dimension apparaît notamment dans l'invitation du Seigneur à lier et à délier les personnes tenues par les puissances adverses. Cela concerne les domaines où l'ennemi a réussi à opprimer les enfants de Dieu (Mt 16.16-19), les problèmes conflictuels ou les pouvoirs autoritaires dominateurs qui créent des dépendances relationnelles malsaines (Mt 18.18). En lien avec les points précédents il faut indiquer que chaque ministère doit bénéficier d'une couverture ecclésiale ou apostolique, sans quoi l'autorité est abusive ou inexistante.
- e. Intervenir dans les situations où la discipline ecclésiale est nécessaire, l'autorité n'est pas exercée par une seule personne (à l'exception des situations pionnières où l'autorité apostolique peut agir pour préserver l'église naissante de la confusion). Lorsqu'un serviteur doit intervenir pour reprendre le pécheur, un chemin de sagesse est présenté par « la règle de Christ » (Mt 18.15-18). Ce chemin offre plusieurs chances à la personne qui est dans l'erreur pour se raviser, tout en permettant à la communauté de ne pas renier les principes fondateurs de l'Évangile. Même quand une exclusion doit être prononcée, nous sommes encore invités à comprendre que le fait de considérer cette personne comme étant du dehors n'est pas un verdict final. Il s'agit d'une clarification de la situation : à nouveau elle doit être considérée comme une personne à évangéliser.
- f. Oser la confrontation et ne pas trahir la responsabilité qui nous est confiée. Il y a des moments où le silence n'est pas adéquat, car il peut cautionner des développements malheureux, voire de futurs éclatements. Elle s'impose devant les erreurs doctrinales, les déviations sur le plan éthique, les relations conflictuelles entre personnes responsables, les attitudes qui jettent le trouble, les choix de vie qui renient la soumission au Christ par la discipline ecclésiale, etc. Parfois la contestation peut prendre des formes particulières, quand elle s'inscrit dans un combat spirituel nourri par l'ennemi.
- g. Accepter de servir avec des limites, à leur manière elles soulignent la dépendance face au Seigneur. Il permet des épreuves et il intervient pour soutenir dans ce qui fait défaut, il permet que les difficultés où les résistances contribuent à notre sanctification. Comme Samuel grandit vers un ministère de prophète auprès de la maison d'Héli où Dieu écarte les fils du sacerdoce (1Sa 1-4), comme David s'est préparé à la royauté en côtoyant le roi Saül qui était rejeté par Dieu (1Sa 16-20), ainsi Dieu continue de former des leaders au sein de l'adversité.
- h. Développer une autorité édifiante pour le Corps par des attitudes marquées par l'amour et la vérité, qui visent la croissance ou la maturité. C'est aussi une autorité qui ose dire non et place des limites en expliquant les raisons. Les dimensions concrètes que prend cette autorité qui autorise ou non doit rester la même pour tous les membres de la communauté, elle ne saurait privilégier des proches ou des amis plus intimes. En raison des circonstances, l'autorité qui s'attache à un ministère établi peut varier, diminuer ou augmenter en fonction

d'une affaire délicate, d'une situation complexe, etc. Ces réalités sensibles ne doivent pas déstabiliser les personnes du leadership, mais les inviter à rester attachés dans leur soumission à Dieu.

5. Quand le service d'autorité glisse vers une prise de pouvoir

Plusieurs facteurs peuvent se trouver à l'origine d'une telle évolution, parfois les ramifications sont complexes. Les personnes de notre entourage ou les travaux de routine peuvent déclencher en nous des mécanismes problématiques. En raison de notre vulnérabilité, nous sommes invités à cultiver une bonne hygiène autour de nos points faibles. Le passage de l'autorité spirituel vers un pouvoir abusif ne se développe pas inconsciemment. Même si les hommes devaient omettre de nous parler, le St-Esprit le fait (Ac 5.3,9) et nous faisons bien de l'écouter quand il nous avertit. Sans quoi notre ennemi se glisse dans les événements pour disqualifier notre service. Voici quelques raisons qui peuvent encourager des prises de pouvoir.

- a. L'accumulation des déceptions peut mener une personne à développer des rigidités qui deviennent des instruments de défense. Cela peut contribuer à asseoir progressivement en elle un pouvoir malsain. Chaque ministère est soumis à des incompréhensions, des critiques ou des oppositions parfois subtiles. Egalement les mécanismes engendrés par la peur peuvent favoriser les prises de pouvoir.
- b. Pour trouver des avantages immédiats, l'autoritarisme peut prendre forme dans l'exercice d'un ministère. Pour mener des équipes, orienter un projet, exercer la discipline dans l'Eglise, bref pour gagner du temps et écarter les obstacles, le jeu des pressions peut augmenter et apparemment rendre service. Ces formes de prise de pouvoir engendrent des fruits amers et l'autorité spirituelle des leaders diminue ou s'annule.
- c. Une évolution inquiétante peut se situer par une confiance en soi exagérée. L'histoire d'Israël illustre cette forme d'autonomie, par moment les hommes consacrés au sacerdoce étaient affairés dans le travail religieux mais éloignés du Dieu vivant. Cela se vérifie encore par le rôle des contradicteurs au temps de Jésus. L'autosuffisance, les sécurités liées aux étapes passées (le cursus de sa formation, l'acte de consécration au ministère, les expériences professionnelles ou pastorales) peuvent être autant d'éléments pour se forger un pouvoir. Cette trop grande confiance en soi peut être nourrie par un fonctionnement en vase clos (solitude, replis) ou par l'adulation d'admirateurs ou d'amis qui nourrissent ce qui pourra devenir fatal.
- d. Par la tentation de trouver des solutions humaines pour s'imposer. Par exemple en écartant les personnes critiques de son entourage ; en isolant les zones sur lesquelles l'autorité est exercée en privant les partenaires du flux normal de la communication (ilotage, monopole) ; en cultivant des décisions réactives (en lien avec un passé non réconcilié, d'autres blessures) ou des attitudes partisans (devant les familles régnautes de la communauté, les personnes défavorisées, les situations ambiguës, les arrangements par les éthiques de situation), etc. Durant un premier temps ces mécanismes peuvent rester discrets, mais ils infectent la vie communautaire dans la durée.
- e. Parfois les prises de pouvoir ressemblent à des stratégies qui deviennent des habitudes de travail. Quelques illustrations : le mutisme intensionnel, les dissimulations, les manipulations, les abus de pouvoir, les conflits d'intérêt, les mécanismes de contrôle, la critique orientée, les paralysies/polémiques introduites sur des questions secondes, etc. Ces troubles prennent

les places prioritaires dans l'Eglise ou l'œuvre chrétienne. Le manque d'amour devient alors chronique.

- f. La concentration des mêmes ministères détachés des autres services dans l'Eglise peut se transformer en danger. Les exemples ne manquent pas où les évangélistes ont pris autorité sur les pasteurs, le pasteur sur les anciens ou l'inverse, les docteurs sur la vie ecclésiale, etc. L'Histoire de l'Eglise illustre ces mécanismes qui fragilisent le peuple de Dieu. Il faut retenir que nous ne sommes pas à l'abri des modes où la portée de tel ministère pourra être trop soulignée au détriment des autres (par exemple par une mise en exergue ou à l'écart des ministères impliqués pour la louange, la jeunesse, etc.).
- g. D'autres réalités subtiles peuvent générer des complications. La confusion entre la fidélité à soi et à des principes personnels bien intentionnés avec la fidélité au Seigneur peut générer des attitudes légalistes chez des leaders. Ou l'autorité reçue dans un domaine (du ministère ou d'une profession séculière) ne doit pas être déplacée sur des sphères où l'on n'est pas habilité à se prononcer par méconnaissance ou par manque de foi.

6. Quelques clés pour servir dans un ministère d'autorité avec joie

Le service auquel Dieu nous invite procure de la joie, c'est essentiel (Lc 10.17 ; Ac 5.41). Pour éviter de se mettre inutilement en danger, voici le rappel de quelques principes pratiques.

- a. Choisir de rester redevable de manière réelle à l'organe ou au groupe qui confie le mandat. C'est utile pour la définition des priorités, la gestion du temps et des critiques. C'est utile encore pour le discernement de nouvelles étapes, la clarification des questions financières, si nécessaire pour une recommandation fraternelle. Exercer une autorité nécessite une couverture spirituelle. Pour cela il est utile d'investir du temps pour cultiver une communion et une communication réelles, qui ne sont pas piégées ou négligées au détriment de l'utilisation des outils virtuels.
- b. Pour être reconnu dans une fonction, il faut accepter que cela commence par de petites sphères pour aller ensuite vers les plus grandes. Cette stratégie n'est pas limitée aux étapes du début d'un ministère, elle se répète régulièrement devant les nouveaux développements, les nouveaux groupes de personnes à servir. L'autorité peut grandir pour de nouveaux domaines dans la mesure où elle est reconnue déjà antérieurement pour des sphères plus restreintes.
- c. Développer dans la mesure du possible un travail en équipe pour l'interaction entre les ministères. Beaucoup de richesses se déploient à partir des bonnes synergies. Les rencontres régulières de partages permettent de prier les uns pour les autres. Mais encore de parler confidentiellement des questions délicates ou des problèmes de la vie communautaire, comment les aborder avec nos dons spécifiques. C'est l'occasion de chercher ensemble comment viser la croissance, comment encourager les nouveaux développements donnés par Dieu, comment favoriser les collaborations intergénérationnelles, etc. Quand une petite ou une plus grande équipe de leaders travaille ensemble dans une bonne communion, la communauté ou l'œuvre reconnaît en eux une autorité bienfaisante, qu'il n'est pas nécessaire d'interroger devant chaque étape.
- d. Accepter les situations délicates où le rôle de notre service n'est pas vraiment reconnu. Par ex. auprès de personnes « où le courant passe mal », des personnes en marge de l'Eglise ou celles rattachées à d'autres communautés ou organisations qui demandent une aide limitée

ou spontanée. Il est important de travailler à partir de la position dans laquelle nous sommes reconnus : comme frère, enseignant, berger, apôtre. Devant ces attentes plus basses ou plus hautes, l'autorité spirituelle se vit moins à partir d'un titre, qu'à partir de la reconnaissance convenant à la situation donnée.

- e. Compter sur le secours de l'Esprit Saint pour recevoir une inspiration utile dans la situation donnée, pour travailler au bon rythme, pour associer notre collaboration partielle à son œuvre principale. C'est rester à son écoute pour comprendre la durée d'un ministère, pour discerner les mandats et comprendre les objectifs (à court, moyen et long terme). L'autorité des leaders est utile, là où Dieu la cautionne par son St-Esprit.

7. Quand l'autorité est porteuse de sens, quelques observations finales

Dieu met sa grâce sur les personnes qui font des choix de vie qui honorent sa volonté, cela rejaillit également sur l'autorité. En Occident nous nous habituons à vivre un déclin de l'Eglise, le risque est réel de forger nos compréhensions à partir d'un contexte marqué par les maladies actuelles de l'Eglise. Comment être le sel de la terre sans devenir fade, être la lumière et rester visible (Mt 5.13-16), cela dans le domaine de l'autorité aussi ? Les points qui suivent ont pour but de stimuler la réflexion personnelle et le partage. Car il s'agit de comprendre dans quels domaines les leaders serviteurs du Christ ont à mettre leurs priorités.

- a. Accompagner la mise en place des fondements solides de la foi en Christ. Sans cela les personnes restent fragiles et livrées à elles-mêmes. Certes les chemins pour les découvrir diffèrent d'une personne à l'autre. La volonté d'édifier et de fonder la foi des personnes fait partie du service de l'autorité
- b. Encourager les chrétiens à devenir des disciples par une éthique chrétienne pertinente. L'appropriation du salut en Christ dépasse l'accueil et la soumission à la saine doctrine. La vie du chrétien devient stratégique à tous les niveaux. Le leadership doit être préoccupé de cela pour favoriser et accompagner la mise en œuvre des dons et des charismes.
- c. Discerner l'identité saine de la communauté au sein de laquelle Dieu nous appelle. Les différentes parties de la famille de Dieu obéissent à des vocations générales et à des vocations particulières aussi, liées à la vocation (à l'ADN) du mouvement ou de la communauté. Pour l'accueil de nouvelles personnes il est utile de parler de ces motivations profondes qui doivent dépasser des envies immédiates. Clarifier les appels que les personnes ont reçus de Dieu s'attache également à l'exercice de l'autorité.
- d. Rechercher le travail des ministères en réseau pour l'édification des frères et sœurs. Les formes concrètes des collaborations peuvent varier selon les données de l'Eglise locale ou du Corps de Christ régional. Nous éviterons d'attacher les personnes à nous-mêmes, elles pourront entrer à leur tour plus facilement dans les œuvres préparées. Cela les protège aussi de devoir se nourrir en surdose de mêmes éléments de la foi. Ce travail en équipe convient aussi mieux pour le combat spirituel, les implantations de nouvelles Eglises, la gestion des conflits.
- e. Encourager la sortie des zones de confort par des démarches apostoliques. La terminologie et les formes peuvent changer ou s'adapter au vocabulaire qui convient, mais le fait demeure qu'une Eglise en bonne santé est concernée par la perte. Elle doit s'impliquer dans les domaines de la solidarité, de l'évangélisation et de la mission. Les personnes qui ont un ministère lié à l'autorité portent une responsabilité pour traduire courageusement les

priorités. Les enseignements de Jésus puis mouvements de l'Eglise naissante s'articulaient entre les impératifs « venez » et « allez ». Sur l'alternance entre le grand et de dernier commandement du Seigneur (Mt 22.34-40 ; 28.18-20).

- f. Enfin, il est important de développer une théologie du Royaume et non seulement de l'Eglise. Elle doit toucher toutes les sphères des activités humaines. Cela comprend une compréhension de la volonté, le gouvernement de Dieu sur le plan personnel, pour le couple et la famille, pour l'Eglise, pour le monde économique et pour les devoirs de l'Etat. Chaque chrétien est un acteur dans ces différents domaines à la fois. L'Eglise est le lieu privilégié pour développer cette compréhension et recevoir l'équipement préparé par Dieu pour les différentes sphères. Les personnes responsables sont invitées à comprendre les enjeux qui dépassent la communauté locale.

Conclusion

Cette contribution veut encourager le ministère des personnes responsables, appelées à exercer un service dans le domaine de l'autorité. Dieu veut nous associer à son œuvre, c'est une grâce et une responsabilité à la fois. L'apôtre Paul le résume ainsi : « Quoi que vous fassiez (litt. grec : tout ce que vous créez) en parole ou en œuvres, faites tout au nom du Seigneur Jésus, en rendant grâce par lui à Dieu, le Père » (Co 2.17).

Soyez bénis dans l'accomplissement de ce que vous êtes appelés à créer pour la gloire de Dieu.

Tavannes, automne 2008 / Ernest Geiser