



HAL
open science

Quitter ou non le ministère pastoral? Une analyse des motifs et du processus décisionnel

Lucie Bardiau-Huys

► **To cite this version:**

Lucie Bardiau-Huys. Quitter ou non le ministère pastoral? Une analyse des motifs et du processus décisionnel. Religions. Faculté Libre de Théologie Evangélique, 2012. Français. NNT: . tel-00786109

HAL Id: tel-00786109

<https://theses.hal.science/tel-00786109>

Submitted on 7 Feb 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

FACULTÉ LIBRE DE THÉOLOGIE ÉVANGÉLIQUE
VAUX-SUR-SEINE

Doctorat : Théologie

Quitter ou non le ministère pastoral ?
Une analyse des motifs et du processus décisionnel

Présenté par Lucie BARDIAU-HUYS

Membres du jury :

- Professeur Christophe PAYA (directeur de thèse)
Faculté Libre de Théologie Évangélique, Vaux-sur-Seine.
- Professeur Frédéric de CONINCK (rapporteur)
Ecole des Ponts, ParisTech.
- Professeur Evert van de POLL (rapporteur)
Evangelical Theological Faculty, Louvain (Belgique).
- Professeur Bernard HUCK (membre du jury)
Faculté Libre de Théologie Évangélique, Vaux-sur-Seine.

Octobre 2012

**TITRE : Quitter ou non le ministère pastoral ?
 Une analyse des motifs et du processus décisionnel.**

RÉSUMÉ

La profusion de conférences et d'articles « pour un ministère qui dure » montre que l'exercice du pastorat s'est complexifié, et la publication de statistiques attestant l'ampleur du phénomène de l'abandon du ministère invite à une analyse de ce taux d'attrition : pour quels motifs décide-t-on de quitter le pastorat ? Quels sont les facteurs déterminants dans ce processus décisionnel ? Comment assurer une meilleure prise en charge des « ressources humaines » du clergé ?

Après une analyse d'études effectuées à ce sujet, pour la plupart à l'étranger (ch. 1), une enquête de type exploratoire et descriptive, par voie de questionnaire et d'interviews, a été réalisée en France parmi les ex-pasteurs et les pasteurs en fonction. Les données recueillies confirment les éléments décisifs répertoriés dans l'analyse et permettent de dégager trois prérequis pour un ministère durable : la professionnalisation, la forte conviction de la vocation du pasteur et la bonne gestion de sa vie familiale (ch. 2).

Plusieurs difficultés s'opposent à la réalisation de conditions optimales propices à la durée du travail pastoral : les paradoxes du ministère (les contradictions et les ambiguïtés inhérentes au rôle et à la vie du pasteur), la tension entre la vocation et la professionnalisation, et la diversité des définitions du métier de pasteur. Elles feront l'objet d'une étude (ch. 3) dont le choix méthodologique s'est porté sur une analyse d'écrits contemporains, permettant de recenser les opinions et les prises de position actuelles plutôt que de faire une étude historique ou systématique.

Ce parcours de recherche présentera des moyens d'action favorisant la longévité dans le ministère et qui se situent dans le domaine de la formation initiale et continue ; de la gestion des événements de la vie personnelle, conjugale et familiale ; de l'accompagnement spirituel et professionnel.

Mots-Clés

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. Pasteur | 6. Accompagnement |
| 2. Ministère | 7. Formation |
| 3. Abandon | 8. Spiritualité |
| 4. Vocation | 9. Équilibre |
| 5. Professionnalisation | 10. Taux d'attrition |

TITLE : **Leaving pastoral ministry or not?**
 An analysis of the motives and the decisional process.

ABSTRACT

The profusion of conferences and publications concerning the longevity of ministry demonstrate that being a pastor became more complex. Published statistics establishing the pastoral attrition rate merit an analysis of the phenomenon: for what motives is pastoral ministry being abandoned? What are the determining factors in this decisional process? How could the “human resources” in ministry better been taken care off?

After analyzing studies, mostly published abroad (ch. 1), an explorative survey for descriptive purposes was conducted in France. This was by means of a questionnaire among ex-pastors and practicing pastors followed by interviews. The collected information confirms the significant elements in the analysis that allow us to identify three conditions that relate to the longevity of ministry: professionalization, a strong conviction of the call to pastor and the adequate balancing of family life and ministry (ch. 2).

Various competing difficulties challenge the realization of optimum conditions for the maintenance of long term ministry: the paradoxes of ministry (built-in contradictions and ambiguities in the role and life of a pastor), the tension between vocation and professionalization, the diversity of definitions of what is in essence pastoral ministry. These are the object of a study (ch. 3) for which the choice of method is the analysis of contemporary authors rather than a historical or systematical review, with the purpose of exposing current opinions and positions.

The outcome of this research allows us to present courses of action which might help support the durability of ministry. It will also be of relevance to the initial preparation and ongoing training for pastors, the areas of family life affected by ministry, and the spiritual and professional care for pastors.

Keywords

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. Pastor | 6. Accompaniment |
| 2. Ministry | 7. Pastoral training |
| 3. Abandoning | 8. Spirituality |
| 4. Vocation | 9. Balance |
| 5. Professionalization | 10. Attrition rate |

SOMMAIRE

INTRODUCTION

CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA RECHERCHE SUR LA CONDITION PASTORALE

- I. Les statistiques : un indicateur de disfonctionnement
- II. Présentation des études :
 - A. Les études faites en France
 - B. Les études faites à l'étranger
 - C. Conclusions

CHAPITRE 2 : ENQUÊTE MENÉE EN FRANCE EN 2010

- I. Le processus
 - A. Justification de cette étude de terrain
 - B. Objectifs, hypothèses et approche méthodologique
 - C. Préparation et déroulement
 - D. Techniques de collecte de données
 - E. Population et taux de réponses
- II. Les résultats
 - A. Les ex-pasteurs
 - B. Les pasteurs en poste dans une paroisse
- III. Évaluation de cette étude sur le terrain
- IV. Conclusions du chapitre

CHAPITRE 3 : TROUVER L'ÉQUILIBRE ENTRE FACTEURS DE BIEN-ÊTRE ET DE MAL-ÊTRE

Introduction

- I. Le bien-être au travail, différent pour les pasteurs ?
- II. Profession ? « Pasteur ! »
 - A. Les paradoxes du ministère pastoral
 - B. Pasteur : un métier ou/et une vocation ?
 - C. Définition du métier de pasteur
- III. Pour durer dans le pastorat : professionnaliser et entretenir la vocation
 - A. La formation initiale et continue
 - B. L'accompagnement des pasteurs
 - C. Entre formation continue et accompagnement : l'analyse de la pratique
 - D. La spiritualité du pasteur
 - E. La gestion de la vie de famille

CONCLUSIONS

INTRODUCTION

Fréquentant depuis plus de trente ans le milieu évangélique, nous avons rencontré des pasteurs souriants, débordant d'énergie, d'enthousiasme, mais d'autres aussi, effondrés, épuisés ; nous avons constaté que le nombre de ceux qui ont quitté le ministère et que nous connaissons personnellement n'a cessé d'augmenter.

D'un point de vue théologique, les pasteurs sont un don de Dieu à l'Église en vue de l'édification du corps de Christ (Ep 4.11). Ils exercent certains rôles et tâches en faveur d'une assemblée locale, de façon régulière et reconnue : le ministère de la parole et de la direction, qui sont des « ministères structurels ». Le service de ces « permanents », appelés pasteurs est donc essentiel à l'Église¹.

Les pasteurs s'élancent dans le ministère forts de leur vocation et de leur consécration mais, en cours de route, ils constatent un manque de ressources (formation, accompagnement), se retrouvent confrontés à des problèmes (conflits, burn-out²) qui peuvent occasionner de tels découragements que l'abandon du pastorat est envisagé. Ceci nous interpelle : l'Église, reconnaissante pour le don des pasteurs qui lui sont nécessaires, ne devrait-elle pas en prendre soin, se préoccuper de leur bien-être pour qu'ils puissent vivre leur travail dans la joie et non le porter comme une charge trop lourde ?

Depuis 2003, nous participons aux rencontres du RESAM (Réseau de Soutien au Ministère). Ce réseau, né du constat qu'il y a des souffrances parmi les pasteurs, a pour but de les aider lorsqu'ils rencontrent des difficultés. C'est de notre relation avec le RESAM, de notre sensibilisation aux réalités cachées du pastorat que l'idée nous est venue

Remarques préalables :

- *Les citations bibliques sont extraites, sauf indication contraire, de la Nouvelle Bible Segond, Villiers-le-Bel, Société biblique française, 2002.*
- *Nous adoptons pour ce travail un langage inclusif ; sans ignorer l'usage de plus en plus fréquent du mot « pasteure » pour parler du ministère féminin, nous maintenons le terme « pasteur » lorsque nous incluons les genres masculin et féminin.*
- *Dans un souci d'harmonisation entre typographie française et anglo-saxonne, nous avons opté pour l'insertion systématique d'un espace insécable « à la française » devant les signes de ponctuation ?, ; !, « , ».*

¹ Alain NISUS, « La formation des ministres de l'Église. Quelques réflexions systématiques sur les fondements et enjeux », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 17.

² Nous convenons d'utiliser pour la suite de notre travail le terme de burn-out au lieu de son équivalent français : épuisement professionnel. En effet, on ne retrouve pas en français la notion de « terre brûlée » évoquée dans burn-out. Le phénomène ne touche pas seulement les pasteurs. Les principales victimes sont les professionnels de métiers relationnels et aidants.

d'entreprendre des recherches sur les raisons qui conduisent un pasteur à envisager de quitter le ministère, recherches qui ont reçu l'appui de l'Alliance Évangélique Française³.

Deux observations sont à l'origine de notre travail :

- *Les conférences et articles* « pour un ministère qui dure » se multiplient et montrent que le milieu évangélique prend conscience que l'exercice du métier pastoral s'est complexifié. Les pasteurs n'ont pas tous la même conception de leur fonction, ils ont une définition moins nette de leur rôle ; il en est de même des paroissiens. On ne constaterait peut-être pas autant de bifurcations vers des ministères spécialisés, si le pastorat se vivait de manière plus heureuse⁴.
- *Des statistiques*⁵ attirent l'attention sur l'ampleur d'un phénomène relativement nouveau : les abandons du ministère. Certaines enquêtes montrent qu'un pasteur n'exerce ce métier en moyenne pas plus de quinze ans ; un tiers des pasteurs a déjà envisagé de quitter le ministère ; la moitié au moins des débutants change de carrière après cinq, six, sept ans d'exercice ; un pasteur seulement sur vingt est encore en poste en paroisse à l'âge de la retraite, et un sur dix se sera dirigé vers un ministère spécialisé (dans le contexte de ces diverses enquêtes).

Ces chiffres montrent qu'« être pasteur » se conjugue aujourd'hui ainsi : « j'étais pasteur, je suis pasteur, je ne serai peut-être plus pasteur demain », alors qu'auparavant, la règle était : « pasteur un jour, pasteur toujours ».

Ces observations nous font prendre conscience qu'un certain nombre de pasteurs se trouve en état de souffrance, au point d'abandonner leur vocation, et nous amènent à nous interroger : « Pourquoi tant de pasteurs décident-ils de quitter le ministère ? » Le pastorat serait-il devenu un métier comme un autre, une fonction que l'on peut quitter, ou faut-il toujours considérer le ministère comme étant à vie ?

Depuis une dizaine d'années, on observe dans plusieurs métiers dits « à vocation » – soignants, enseignants – un malaise grandissant, un manque de bien-être au travail, un accroissement du burn-out, et on recense, conséquence logique, des abandons de carrière et des reconversions professionnelles radicales.

³ Aujourd'hui, les fonctions de l'Alliance Évangélique ont été reprises par le CNEF (Conseil National des Évangéliques de France).

⁴ Louis SCHWEITZER, « Situation actuelle du ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 47, 2003, p. 37-38.

⁵ Voir annexe 1 (Les statistiques) qui présente des chiffres avec leurs sources.

Peut-il en être de même pour le pastorat, métier à vocation par excellence ? Le sacrifice de soi ne constitue-t-il pas une valeur qui supplante l'épanouissement personnel et le bien-être au travail ? On constate que les caractéristiques des métiers vocationnels sont devenues floues, mais on se demande pourquoi le pastorat est lui aussi touché et ce qu'il faut faire pour en retrouver l'essence.

Face à ces interrogations, nous avons voulu comprendre les raisons qui conduisent les pasteurs à quitter le ministère et analyser leur processus décisionnel. Pour ce faire, deux pistes d'exploration étaient tout particulièrement appropriées : la première nécessitait d'étudier la littérature publiée traitant des abandons du pastorat et des difficultés inhérentes à ce métier ; la seconde, recueillir des informations sur la situation actuelle en France, connaître les besoins, les motifs de satisfactions et de frustrations des pasteurs en exercice et les raisons pour lesquelles ils décident de quitter le ministère.

La dernière étude faite en France sur la défection⁶ des pasteurs datait de 1979⁷ et ne concernait que les ex-pasteurs en milieu réformé ; une autre, en 1985⁸, interrogeait les milieux évangéliques, luthériens et réformés sur les conditions d'exercice du ministère, les besoins ressentis pour durer. Il nous a semblé judicieux, presque trois décennies plus tard, d'enquêter à nouveau sur le terrain, et ce d'autant plus que le contexte sociétal a changé, et que le phénomène de la professionnalisation du pastorat s'intensifie.

Nous présenterons dans le premier chapitre quarante-deux études menées dans sept pays différents sur les difficultés rencontrées dans le ministère et sur les motifs qui ont occasionné l'abandon. De ces études conduites dans des milieux très variés (anglican, baptiste, catholique, luthérien, mennonite, méthodiste, pentecôtiste, réformé, etc.), résulte un inventaire assez concordant des difficultés pastorales. La variation entre les problèmes constatés dans ces différents pays et dénominations est quasi insignifiante.

Les raisons susceptibles d'inciter à l'abandon du pastorat sont les suivantes : la motivation initiale pour choisir cette profession, la personnalité du pasteur, la gestion de

⁶ Le mot défection désignant un abandon, a une connotation péjorative, car il est souvent compris comme la désertion d'une cause, de quelque chose de valeur. Les dictionnaires donnent comme synonymes des mots forts tels que désertion, trahison. Même s'il n'y a pas de raison à priori de porter un jugement négatif sur tous les abandons de ministère, nous choisissons d'employer le mot défection dans les cas où il traduit des sentiments négatifs lors du départ du ministère. Quitter le ministère n'est pas considéré comme un acte « neutre ».

⁷ Jean-Paul WILLAIME, *Les ex-pasteurs : les départs de pasteurs de 1950 à 1975*. Strasbourg, Centre de sociologie du protestantisme, 1979.

⁸ Jean-Marc LEPILLEZ, *Basic Communication Needs Among French Pastors and Development of a Responsive Communications Ministry*, mémoire présenté en vue de l'obtention du titre de Master of Arts in Communications, Wheaton Graduate School, publié par l'auteur, Milpitas, 1985.

ses émotions, la particularité de la relation entre la famille pastorale et les paroissiens, les attentes de ces derniers, les conflits dans les Églises. Il semblerait également que l'abandon du ministère soit toujours la résultante d'un déséquilibre qui, survenant à un moment donné, intervient dans un faisceau de facteurs ; certains permettent de continuer, d'autres incitent à partir, d'autres encore, bien que neutres habituellement, se mobilisent dans la période de crise et font alors pencher la balance en faveur de la pérennité ou de l'abandon.

Ces facteurs repérés ont servi de supports pour formuler notre questionnement sur la situation actuelle en France, sous forme d'une enquête écrite, suivie d'entretiens plus approfondis avec des pasteurs qui se sont portés volontaires pour cet exercice.

Dans le second chapitre, nous détaillerons les résultats de cette étude sur le terrain qui s'est voulue exploratoire, descriptive, inductive, donnant la parole aux acteurs. Nous avons mené deux enquêtes en France ; l'une parmi les ex-pasteurs, sur les raisons qui les ont contraints à changer de métier ; l'autre parmi les pasteurs en exercice, pour savoir s'ils avaient déjà envisagé de quitter le ministère, et ce qui les avait retenus ou incités à le faire. Nous avons opté pour des questionnaires écrits, partiellement élaborés à partir des facteurs repérés dans la littérature, suivis d'entretiens téléphoniques approfondis avec des répondants volontaires.

L'analyse des réponses met en évidence plusieurs éléments qui sont cruciaux pour durer dans le ministère : la formation et l'accompagnement du pasteur, la vigilance dans l'entretien de la spiritualité et de la vocation, le degré de professionnalisme et la façon de gérer vie privée et vie professionnelle.

Nous considèrerons, au troisième chapitre, la possibilité de trouver un équilibre, dans l'exercice du métier de pasteur, entre le bien-être et le mal-être. Nous comparerons d'abord les difficultés rencontrées dans d'autres professions avec celles du pastorat, constaterons des similitudes mais aussi des divergences. Deux différences essentielles seront repérées : la définition de la vocation dans le domaine du spirituel et la tension autour de la professionnalisation.

Pour traiter des difficultés du ministère aujourd'hui, il nous faut prendre en compte l'ensemble des aspects (historiques et actuels, théologiques et pragmatiques) : c'est l'interaction entre ces facteurs qui permet de comprendre pourquoi, de nos jours, les pasteurs envisagent plus que leurs prédécesseurs, de quitter le ministère. Notre choix méthodologique s'est par conséquent porté sur une lecture analytique d'auteurs récents

(1950 et plus), praticiens du ministère, théologiens, chercheurs dans le domaine de la sociologie de la religion.

Nous conduirons une réflexion élargie sur deux éléments qui nous ont interpellée dès le début de nos lectures : d'une part, l'utilisation d'un champ lexical spécifique, comprenant des termes tels que paradoxe, ambiguïté, tension ; d'autre part, le refus véhément de plusieurs auteurs, théologiens et praticiens, de considérer la vocation au ministère comme pouvant s'exercer de façon professionnelle, et leur difficulté à concevoir le pastorat comme étant un métier *et* une vocation.

En nous appuyant sur les écrits d'auteurs contemporains, nous allons ensuite établir la nature paradoxale du métier de pasteur et expliquer en quoi cet aspect n'a rien d'étonnant : le message de l'Évangile lui-même est « contre-culturel » (traduction du terme employé par Eugene Peterson⁹).

Être ambassadeur d'un autre monde dans la société actuelle demande beaucoup de « professionnalisme ». Mais voilà justement une notion qui fait débat : pasteur, est-ce un métier ou une vocation ? Nous aborderons la notion de vocation, ainsi que celle de professionnalisation, souvent considérée comme contraire au ministère, ainsi que les origines et enjeux de ce débat, avant d'argumenter pour une intégration de ces deux notions comme éléments complémentaires pour favoriser la durée du pastorat.

Dans ce chapitre, nous examinerons enfin la « définition » du ministère sous différents angles, car c'est bien elle qui pose problème et qui crée la crise identitaire. Elle est déterminante pour que le pasteur persévère, car elle est essentielle au bien-être dans l'exercice du métier, devenu aujourd'hui plus difficile que par le passé, et pourtant symbolisé par une image bucolique, présente dans presque toutes les cultures : paître des brebis. Pour définir le ministère pastoral, les différentes métaphores, notamment celle du berger, et les parallèles établis entre les différents ministères de l'Ancienne Alliance et celui du pasteur, vont s'avérer tour à tour incomplets et insuffisants. Ils l'étaient déjà aux temps de la première Église : l'apôtre Paul juxtapose plusieurs images pour décrire les nombreuses facettes du ministère ; ils le sont d'autant plus dans une société qui s'est complexifiée, où les moyens de transports et de communication ont fait exploser les notions de temps et d'espace inhérentes aux hommes.

Au cours de l'histoire, certains auteurs ont choisi un modèle figé pour définir le rôle du pasteur, bien souvent basé sur une lecture biblique déductive mais sans pour autant

⁹ Marva J. DAWN, Eugene PETERSON, *The Unnecessary Pastor*, Grand Rapids, Eerdmans, 2000, p. 1.

prendre en compte le caractère descriptif et non prescriptif des textes du Nouveau Testament concernant l'Église. D'autres, influencés par certaines périodes de l'histoire de l'Église, pensent le ministère comme un état : une différence ontologique entre pasteur et paroissien. Des auteurs plus récents décrivent le pastorat en énumérant des fonctions.

Nous défendrons à la fin du troisième chapitre, après avoir analysé différents types de définitions, non plus *une* définition mais une approche « dynamique » du métier.

Au début de nos lectures, nous avons été surpris par le champ lexical du paradoxe, puis, progressivement, une autre image utilisée par plusieurs théologiens et praticiens pour décrire le pasteur s'est imposée, celle du funambule : travaillant dans des contextes toujours changeants, il doit savoir trouver et maintenir son équilibre. Pour perdurer dans le ministère, il doit apprendre à gérer le « champ des forces » (notion du domaine de la psychologie sociale) dans lequel il évolue : sa famille, sa dénomination¹⁰, sa paroisse, ses conceptions personnelles du ministère, sa personnalité et son propre parcours.

La notion de gestion du champ de forces nous permettra de faire le lien avec les difficultés des pasteurs constatées dans les études présentées au premier chapitre mais également avec ce qui a été signalé par les répondants à notre étude sur le terrain, comme facteurs portants sur la décision de quitter ou non le ministère, et d'aborder enfin cinq « leviers » favorisant la durée du pastorat.

Parmi ces facteurs, nous rappelons premièrement la nécessité d'une formation plus en phase avec les réalités du terrain (même si nous constatons déjà une évolution positive de la formation proposée par plusieurs milieux évangéliques). Deuxièmement, le fait que plusieurs pasteurs se sont plaints, lors de notre enquête, de ne pouvoir disposer d'un accompagnement, pourtant souhaité, face aux spécificités du métier, nous a amenée à approfondir les contenus et les formes d'accompagnement utiles et possibles. À mi-chemin entre formation continue et accompagnement, nous aborderons le développement de la réflexion sur la pratique. La spiritualité du pasteur sera un quatrième facteur étudié pour ses difficultés propres : faire son métier de ce qui relève pour la majorité des gens de la vie privée (foi personnelle), être leader tout en restant disciple, entretenir la vocation. Enfin, mais certes pas en dernier selon la classification par ordre d'importance, nous terminerons par cet autre aspect de la professionnalisation : l'apprentissage d'une bonne gestion de la

¹⁰ Le mot dénomination, qui vient du latin *denominatio*, signifie : désignation. En France, il est vrai, ce mot n'a pas la même connotation que l'anglais *denomination* qui, en premier lieu, désigne un groupe, une sensibilité religieuse. Pourtant, c'est bien dans ce sens que nous convenons maintenant d'utiliser le nom dénomination pour désigner les différents groupes d'Églises en France, et cela pour éviter d'avoir à spécifier à chaque fois les groupements par l'intitulé choisi (union, fédération, association, etc.).

vie privée et professionnelle, tenant compte des cycles dans la vie de couple et dans l'exercice du métier.

Ces trois approches différentes des problèmes liés au pastorat (littérature, enquête, réflexion) nous conduiront à plaider pour la professionnalisation du ministère : concevoir le pastorat comme étant en même temps une vocation *et* un métier constitue un outil préservant de certains pièges du ministère (le surfonctionnement et l'épuisement), permettant de durer, améliorant la qualité du travail du pasteur, et par conséquent, sa qualité de vie.

CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA RECHERCHE SUR LA CONDITION PASTORALE

I. Les statistiques : un indicateur de disfonctionnement

Les chiffres concernant les abandons du ministère publiés dans les pays anglo-saxons (voir annexe 1), sont impressionnants. Même si, selon les sources, ils varient légèrement, ils suscitent des questions.

Pour chercher à comprendre ce qui pourrait expliquer cet état de fait, notre consultation de la littérature a été orientée, au départ, par cette simple réflexion logique : « Pourquoi choisit-on de quitter un métier, quand ce n'est ni pour prendre sa retraite, ni pour raison de santé, ni pour faute grave, ni même à cause d'une "promotion" dans le même domaine de compétences ? »

(1) Orientation, formation, ressources

La question se pose de façon générale, pas seulement pour le métier de pasteur¹¹. Une personne peut choisir de quitter une profession parce qu'elle s'est trompée d'orientation, ou parce qu'elle n'a pas ou plus assez de ressources pour surmonter les difficultés rencontrées, spécifiques à ce métier, ou parce qu'elle ressent un besoin de changement, de renouveau ou encore suite à une évolution personnelle. Mais, sur le plan professionnel, les pasteurs ont ceci de particulier qu'ils disent, pour la plus grande partie, choisir ce métier suite à un appel de Dieu. Abandonner le ministère mettrait fin à l'exercice de leur vocation¹².

Les statistiques citées montrent que la plupart des pasteurs quittent le ministère durant les premières années d'exercice. Cette décision signifie que la personne s'est ou

¹¹ Pasteur, est-ce un métier ? Une profession ? Un ministère ? Une vocation ? Pour le moment, nous nous limitons à dire que « métier » et « ministère » ont une même source étymologique ; que « profession » et « vocation » se traduisent dans d'autres langues (par exemple en allemand) par un seul et même mot ; que « métier » fait plus référence aux compétences de celui qui l'exerce alors que « profession » fait référence à l'autonomie, au statut de l'exerçant. Tous ces termes s'appliquent au pasteur, sont couramment utilisés sans distinction, et c'est ce que nous allons faire également. Nous sommes consciente que cette terminologie suscite parfois des discussions animées. Par ailleurs, il convient de noter que le pasteur n'est pas considéré comme un salarié ordinaire, il a un statut à part au regard de la législation française du travail et dépend d'un régime particulier de sécurité sociale : la CAVIMAC. Nous en reparlerons au troisième chapitre.

¹² Nous considérerons au troisième chapitre l'éventualité qu'un appel au pastorat n'est peut-être pas donné pour toute la vie mais évolue avec le temps.

bien trompée dans le choix de son métier – ce sont alors les critères d'admission des candidats qui sont concernés – ou bien que sa préparation théorique, pratique et personnelle aux réalités du terrain était inadéquate. Si le pasteur abandonne le ministère au bout de plusieurs années, c'est peut-être parce qu'il n'a plus assez de ressources.

Celui qui s'est trompé de choix n'a pas jugé à sa juste valeur ce qui incombait à un pasteur, les capacités requises pour exercer ce métier ou les ressources dont il disposerait pour durer dans le temps. Celui qui ne sait plus répondre aux exigences a été submergé par leur caractère complexe. La spécificité du ministère pastoral est le dénominateur commun de ces deux motifs d'abandon.

(2) Deux types de difficultés

Quand on consulte les publications sur les études menées, on trouve deux catégories de difficultés, souvent en interaction, pour expliquer l'abandon :

- Il y a celles qui concernent la personne qui exerce le ministère : la formation initiale et continue ; l'accompagnement dans la découverte du métier ; sa personnalité ; sa capacité à gérer le stress et les émotions ; les motivations de son choix professionnel ; la diversité des qualités et compétences requises.
- Il y a celles qui concernent la tâche et le cadre dans lequel s'accomplit le ministère pastoral : les attentes différentes des acteurs interférant dans l'exercice du ministère (commissions, dénominations, Église locale) ; la complexité du métier ; les tensions subies par la famille pastorale ; les ressources disponibles ou défaillantes.

Cette catégorisation des difficultés, traduite dans la littérature consultée par des termes comme multiplicité, complexité, diversité, etc. a retenu toute notre attention.

(3) Les différents milieux étudiés ; évolution de la problématique

Les études conduites dans des milieux très divers (catholique, réformé, évangélique, méthodiste, mennonite, luthérien, anglican, etc.) nous ont permis de constater une variation quasi insignifiante des problèmes communs à ces différents milieux.

Ce sont les dénominations les plus anciennes – catholique, presbytérienne, luthérienne – qui ont d'abord été confrontées au problème de la défection des pasteurs. Elles ont connu dans les années 1960 à 1970 une première vague d'abandons de ministère. Ceux-ci pouvaient s'expliquer en grande partie par les changements survenus dans la

société et la libéralisation des mœurs¹³, qui ont entraîné une perte d'influence de la religion et de ses représentants, qui n'étaient plus la seule autorité régissant l'individu et la famille. L'Église n'est plus primordiale : elle se situe de plus en plus en marge de la société¹⁴. On constate qu'à cette époque, les laïcs délaissent l'Église et que les pasteurs abandonnent leur ministère après avoir émis des critiques et des reproches à l'encontre des institutions ecclésiastiques traditionnelles (catholique, réformée, luthérienne)¹⁵.

Les Églises évangéliques, dénominations souvent historiquement plus récentes et surtout conversionnistes, ont su préserver, dans les années 1960 à 1970, la dynamique de leurs débuts et pouvaient compter sur l'engagement total de leurs pasteurs.

Toutefois, la société n'a cessé d'évoluer et d'autres catégories professionnelles ont, à leur tour, connu une vague de défection, semblable à celle des enseignants, des infirmiers, professions dites « à vocation »¹⁶. Les mots « usure professionnelle » et « burn-out » ont alors fait leur apparition et occasionné de multiples publications¹⁷. Depuis la crise des années 1970 à 1980 (fin des « Trente Glorieuses »), un nouveau facteur est apparu : la mobilité géographique et professionnelle. On ne travaille plus toujours dans la même ville et on peut changer plusieurs fois de métier dans sa carrière.

Depuis 1980 mais surtout 1990, la seconde vague d'abandons du pastorat, n'exprime plus seulement un malaise au niveau de la société mais aussi au niveau individuel¹⁸. Le pasteur cherche à se définir, ou à se redéfinir, depuis la remise en question des valeurs opérée dans les années 1960 à 1970.

¹³ G. LLOYD REDIGER, *Clergy Killers*, Louisville, Westminster John Knox Press, 1997, p. 20-22, décrit quelques unes des évolutions de la société : de l'individualisme d'un « chacun pour soi » vers un « cela est mon droit, m'est dû » ; plus de mobilité sociale et moins de loyauté ou de fidélité dans les relations ; une pluralité ethnique croissante ; d'une éthique de croyances vers une éthique de circonstances (« je le fais non parce que j'ai telle conviction mais pour obtenir un résultat escompté ») ; d'une interdépendance où l'on comptait sur l'aide de l'autre vers une interdépendance où l'on « subit » les actes posés ou manquants de l'autre ; un regard différent sur l'autorité ; la généralisation du droit de critiquer, etc.

¹⁴ Voir par exemple J. SMIT, « Predikant voor even of het leven ? », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 26-27 [Notre traduction : « Pasteur pour un certain temps ou pour toujours ? »].

¹⁵ Par exemple, l'étude de WILLAIME, *Les ex-pasteurs*, p. 17, rapporte les griefs exprimés par la majorité des répondants sur l'Institution Ecclésiastique.

¹⁶ Nous comparerons au troisième chapitre les difficultés d'autres professions à celles du pastorat.

¹⁷ L'article de Jonathan WARD, « Gérer son engagement, éviter le burn-out dans le ministère » dans *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 77, 2010, p. 1-31 donne une définition du phénomène de burn-out, explique comment les pasteurs en deviennent victimes mais aussi comment ils peuvent l'éviter.

¹⁸ Pour illustrer ce malaise, nous en référons par exemple à J.A. KEIZER qui a établi un catalogue des thèmes traités dans les publications du Service d'Accompagnement Pastoral d'une dénomination aux Pays-Bas : en 1979, le rapport traite de l'isolement des pasteurs ; en 1981 de l'utilité de la fonction pastorale et de l'exercice du métier ; en 1983 des situations de travail des pasteurs de l'Église et en 1986 de leur besoin d'être accompagnés (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 »]).

Les bases traditionnelles de la société qui reposaient sur les fondements éthiques et moraux de la chrétienté ont été ébranlées : le mariage, l'hétérosexualité, ne sont plus les modèles uniques pour la vie de couple et la procréation. On accepte de moins en moins toute forme d'autorité. Le discours du pasteur sur ces sujets est décalé par rapport à ce que propose la société, il ne répond pas suffisamment aux interrogations des paroissiens qui côtoient et subissent ces modèles.

Les valeurs changent, la « valeur » du pasteur est aussi remise en question. Il reste, au sein de son Église, un personnage important, mais il n'a plus la même place dans la société qu'autrefois : toujours utile mais pas indispensable¹⁹. Il subit la concurrence professionnelle de nouveaux venus : le psychologue et l'enseignant. Il doit redéfinir ses fonctions, trouver sa place²⁰.

Ses paroissiens sont plus cultivés qu'autrefois, évaluant les situations eux-mêmes, remettant en question les engagements, les orientations, n'acceptant pas tout ce qui se dit *ex cathedra*²¹. Leur vie s'est complexifiée, leur participation à l'Église moins prioritaire. Ils n'ont pas les mêmes centres d'intérêts, les mêmes priorités que les sociétés en voie de développement, ou en reconstruction d'après-guerre²². Ils s'engagent différemment dans les projets à long terme : couple, carrière professionnelle, lieu de vie²³.

La société est moins communautaire, plus individualiste : chacun choisit son parcours et a aussi, par conséquent, des attentes différentes vis-à-vis d'autrui, y compris du pasteur. La religion, comme dit Danièle Hervieu-Léger, est « perdue », et en même temps le religieux est « partout » mais surtout « recomposé ». L'éparpillement individualiste du croire et la diversité des trajectoires modifieront le rôle du pasteur²⁴.

¹⁹ Manfred JOSUTTIS (*Der Pfarrer ist anders*, München, Kaiser, 1982, p. 70) va par exemple l'exprimer en disant que le pasteur balance entre « Allmachtsträumen und Ohnmachtserfahrungen » [Notre traduction : *Le pasteur est différent*, « Des rêves de toute-puissance et des expériences d'impuissance »].

²⁰ Roland CAMPICHE, dans son introduction à l'ouvrage de WILLAIME *Profession : Pasteur. Sociologie du clerc à la fin du XX^e siècle*, Genève, Labor et Fides, 1986, p. 10) signale que l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques ne considère plus les pasteurs « comme des inclassables dans les catégories statistiques, mais comme des représentants des professions intermédiaires », ce qui, selon lui, « rend justice à la perception qu'ils ont de leur rôle : un peu instituteur, un peu infirmier, un peu animateur social », et qui exprime bien le flou de leur rôle.

²¹ KEIZER, *op. cit.*, p. 11 et 13 commente ce comportement nouveau des paroissiens.

²² H.B. LONDON, Neil B. WISEMAN, *Pastors at Greater Risk*, Ventura, Regal, 2003, p. 35.

²³ Dean R. HOGE, Jacqueline E. WENGER., *Pastors In Transition : Why Clergy Leave Local Church Ministry*, Grand Rapids, Eerdmans, 2005, p. 4-8.

²⁴ Danièle HERVIEU-LEGER, *Le pèlerin et le converti*, Paris, Flammarion, 1999, p. 16, 25.

Il n'y a jamais eu autant qu'aujourd'hui de confusions et de conflits autour de son rôle : les pasteurs qui ne manquent pas d'expérience l'expriment en disant que le ministère a évolué, qu'ils ont besoin d'autres outils, d'autres stratégies²⁵.

L'évolution de la société affecte pareillement les Églises, qu'elles soient catholiques, évangéliques, traditionalistes ou progressistes, structurées de façon collégiale ou presbytérale²⁶. Quelle que soit la dénomination à laquelle ils appartiennent, nous constatons que les pasteurs sont majoritairement soumis aux mêmes tensions, conflits et frustrations.

II. Présentation des études

Nous présentons, dans ce chapitre, 42 études effectuées sur le terrain, par interviews et/ou questionnaires, aux États-Unis (19), au Canada (6), aux Pays-Bas (9), au Royaume-Uni (1), au Pérou (1), en Afrique du Sud (1) et en France (5)²⁷. Il s'agit, d'une part, d'enquêtes menées par des chercheurs professionnels et des responsables de dénominations, d'autre part par des étudiants en vue de l'obtention d'un diplôme²⁸.

A. Les études faites en France

Commençons le survol des études par celle de **Jean-Paul Willaime**. En 1979 déjà, ce chercheur en sociologie a mené en France un travail de recherche sur les pasteurs qui quittent le ministère : *Les ex-pasteurs : les départs de pasteurs de 1950 à 1975*²⁹. L'abandon du ministère a toujours existé dans la vie des Églises mais restait un phénomène à caractère exceptionnel. Or, depuis 1960, le mouvement s'est amplifié et on a beaucoup

²⁵ HOGE, WENGER, *op. cit.*, p. 37.

²⁶ Il est évident que les Églises Évangéliques (type « frères ») qui n'ont jamais eu de culture pastorale ne sont pas touchées de la même manière par ces phénomènes d'interrogation sur le rôle du pasteur ou de la défection pastorale. Cela mériterait une autre étude. Notre enquête sur le terrain, décrite au deuxième chapitre, inclut par contre le témoignage de quelques pasteurs mennonites, alors que la « pasteurisation » est un phénomène tout à fait récent chez eux, et pourtant, nous ne constatons pas de différences entre le vécu de ces pasteurs et leurs collègues issus de dénominations où la culture pastorale existe depuis des siècles.

²⁷ Nous respecterons dans ce qui suit les règles de l'Imprimerie Nationale de France en ce qui concerne l'écriture des chiffres et nombres. Voir Jacques LECLERC, « Les chiffres et les nombres » dans *L'aménagement linguistique dans le monde*, Québec, TLFQ, Université Laval, consulté le 16/08/11 sur <http://www.stumbleupon.com/su/2HRubS/www.tlfq.ulaval.ca/axl/monde/regles-4CHIFFRES.htm>.

²⁸ Dans l'annexe 2 figure la liste des recherches par type d'auteur (étudiant, enseignant, organisme payant) et, pour les étudiants, le type de diplôme préparé et le nom de l'université ou de l'institut.

²⁹ WILLAIME, *Les ex-pasteurs*.

parlé, dans les Églises de la Réforme, d'un « malaise pastoral »³⁰, d'où l'intérêt de son travail de recherche.

Quatre-vingt ex-pasteurs ont été sollicités pour un questionnaire écrit, quarante-trois ont répondu, ils sont pour 81 % issus du milieu réformé³¹. Le mouvement de défection pastorale semble s'accroître au moment où Willaime publie son étude : il a constaté un départ entre 1950 et 1960 ; vingt entre 1960 et 1970 et vingt-deux entre 1971 et 1976³². Au moment de quitter le ministère, seize ex-pasteurs avaient entre 26 et 35 ans ; dix-huit entre 36 et 45 ans ; dix entre 46 et 55 ans : la répartition est assez homogène³³. Parmi les répondants, vingt-deux ont été pasteurs plus de 10 ans : huit ont exercé pendant plus de 20 ans ; quatorze entre 10 et 20 ans. Seulement 25 % ont été pasteurs moins de cinq ans. Vingt et un répondants sur 43 ont exercé en paroisse, puis se sont tournés vers un autre ministère. Le fait d'accepter un ministère spécialisé (par exemple aumônier, responsable dans un mouvement de jeunesse) pourrait avoir constitué pour certains « une antichambre pour sortir de l'institution ecclésiastique ». Ils ont effectué une mutation professionnelle *ad intra* avant leur mutation professionnelle *ad extra*³⁴.

Dix-huit des vingt-sept répondants ordonnés ont choisi de rester inscrits sur le « rôle » (le registre officiel des pasteurs ordonnés³⁵). Cette continuité de l'inscription signifie, selon les intéressés, qu'ils exercent toujours un ministère, qu'ils ne veulent pas couper les liens avec une communauté et que la possibilité de reprendre une paroisse existe toujours. Certaines radiations ont été demandées par les pasteurs, d'autres ont été imposées et acceptées, une a été simplement notifiée à l'intéressé par courrier.

Il faut remarquer que seize répondants n'avaient jamais été ordonnés. Pour trois d'entre eux, c'était par manque de certitude concernant leur vocation pastorale, sept ont refusé l'ordination pour des raisons théologiques par exemple ou rejetaient « la clergification »³⁶, les autres n'ont pas précisé la raison. Ces refus d'ordination sont peut-être, au moment de l'enquête de Willaime, symptomatiques d'une distanciation des

³⁰ *Ibid.*, p. 7.

³¹ *Ibid.*, p. 8. Il faut y ajouter un questionnaire, dont seule la première page était remplie et qui n'a donc pas pu être exploité en totalité. Toutefois, cela explique qu'en additionnant le nombre des répondants pour certaines questions, on trouve parfois un total de 44 personnes.

³² *Ibid.*, p. 9.

³³ *Ibid.*, p. 43.

³⁴ *Ibid.*, p. 17-19. Pour leur première mutation professionnelle (*ad intra*), ils sont restés dans le cadre de l'Église. Leur seconde mutation professionnelle les a amenés à sortir (*ad extra*) du milieu ecclésiastique.

³⁵ Les pasteurs de l'Église Réformée de France, au terme de leur formation, sont habituellement ordonnés, au cours d'une cérémonie à l'issue de laquelle ils sont reconnus officiellement pour exercer ce ministère. La reconnaissance porte sur leur vocation et leurs compétences à exercer ce métier.

³⁶ WILLAIME, *Les ex-pasteurs*. p. 22.

pasteurs à l'égard de leur institution dénominationnelle. À travers les réponses à la question posée : « quels sont selon vous les critères qui définissent la fonction pastorale ? », le chercheur a perçu qu'il y a eu, chez certains, une crise d'identité professionnelle ; une recherche pour mieux se situer en tant que pasteur dans l'espace ecclésial et social³⁷.

Willaime s'est plus particulièrement intéressé à la reconversion professionnelle des quarante-trois ex-pasteurs. Vingt d'entre eux étaient, au moment de l'enquête, employés dans le secteur de la formation, cinq travaillaient dans le secteur social, dont plusieurs en tant que cadres supérieurs³⁸. Certains ont trouvé immédiatement après leur départ du ministère un autre emploi, d'autres ont parfois mis jusqu'à quatre années avant de retravailler, quelques uns ont, depuis, changé plusieurs fois d'emploi³⁹.

Vingt-neuf étaient détenteurs d'un diplôme sans rapport avec la théologie ; vingt-cinq avaient exercé avant un métier différent, ce qui explique peut-être qu'ils ont en majorité bien réussi leur reconversion professionnelle ; pour quelques-uns seulement, cela s'est soldé par « une mobilité professionnelle descendante », en devenant employé ou ouvrier⁴⁰.

Willaime émet l'idée que le niveau de formation de ces ex-pasteurs a pu influencer positivement leur reconversion ; se pose alors la question de la représentativité de la population interrogée : ces répondants ne sont peut-être pas typiques de l'ensemble des personnes qui abandonnent le ministère, voire même de l'ensemble du corps pastoral. L'auteur voudrait privilégier la seconde hypothèse, ayant constaté que « ces personnes qui ont quitté le pastorat constitueraient une certaine élite au sein du corps pastoral », leur origine sociale dénotait une surreprésentation des couches sociales supérieures⁴¹.

Ceux qui sont partis depuis cinq ans ou moins au moment de l'enquête formulent plus de griefs envers l'« Institution ecclésiastique » que ceux qui l'ont quitté depuis plus longtemps⁴². Trente-trois des répondants font état de difficultés d'ordre institutionnel, et ont majoritairement indiqué plusieurs remises en question : la liturgie et le credo (25) ; le statut pastoral (23) ; la structure paroissiale (22), ainsi que les prises ou non de position de l'Église dans les problèmes politico-sociaux (16)⁴³. On identifie bien l'état d'esprit des

³⁷ *Ibid.*, p. 84-86.

³⁸ *Ibid.*, p. 31, 35-36.

³⁹ *Ibid.*, p. 39-40.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 40.

⁴¹ *Ibid.*, p. 45-47.

⁴² *Ibid.*, p. 17.

⁴³ *Ibid.*, p. 57.

années 1968 à 1975 : le travail de Willaime concerne très précisément la première vague de défections du ministère, liée à des changements dans la société.

Les facteurs les plus déterminants de cette « mutation professionnelle » sont, en dehors de cette interrogation sur la foi et de l'organisation ecclésiastique, le sentiment d'être en « décalage culturel ». En troisième lieu seulement interviennent les problèmes d'ordre personnel et familial⁴⁴. Neuf répondants ont quitté le ministère parce qu'ils passaient par une crise spirituelle, six pour difficultés familiales. Même si elles n'expliquent pas à elles seules la décision d'abandonner, les difficultés familiales sont souvent un catalyseur d'abandon ou de renoncement à persévérer. Willaime ne manque pas de signaler à cette occasion « le cercle vicieux de la poule ou de l'œuf : est-ce le mécontentement conjugal qui explique le départ du pasteur ou au contraire [...] plutôt la situation de tension vécue dans le pastorat qui est à l'origine même d'une mésentente conjugale ? »⁴⁵.

Pour onze répondants, l'abandon du pastorat s'est accompagné d'une rupture totale avec l'Église ; dix-huit sont restés membres d'une paroisse⁴⁶ et onze n'excluent pas la possibilité de reprendre un jour la fonction pastorale⁴⁷. Willaime offre en guise de conclusion cette hypothèse aux lecteurs : la mutation professionnelle *ad extra* est peut-être « la conséquence d'une protestation face à l'Église et au rôle attribué au pasteur [...] qui se serait muée en un projet individuel de changement professionnel faute d'avoir trouvé dans l'espace ecclésial les canaux nécessaires à son expression »⁴⁸.

En 1986, ce même chercheur a publié les résultats de son enquête menée par questionnaires dans plusieurs régions de France sous le titre *Profession : Pasteur. Sociologie de la condition du clerc à la fin du XX^e siècle*. **Jean-Paul Willaime** préfère ne pas trop mettre l'accent sur la « crise du clergé », terme qu'il considère trop imprécis, mais constate « la rupture d'un certain équilibre : le rôle clérical a été atteint de plein fouet par le changement social et culturel »⁴⁹. Son étude est une contribution à l'analyse de cette « crise », et à la manière dont elle amène le pasteur à redéfinir son identité et son rôle⁵⁰.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 71.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 68-69.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 79.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 86-87.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 96.

⁴⁹ WILLAIME, *Profession : Pasteur*, p. 13-14.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 18.

Un questionnaire d'une soixantaine de pages a été adressé « aux pasteurs en activité à plein temps, dans les “Églises Protestantes de France”, que celles-ci fassent ou non partie de la *Fédération Protestante de France* ». Willaime a obtenu un taux de réponses de 59,4 %, correspondant à un total de 602 questionnaires⁵¹.

Le chercheur a interrogé les pasteurs sur leur origine sociale, leur âge, leur expérience professionnelle antérieure au ministère, leur formation, leur situation matérielle (salaire, logement, ministères rémunérés annexes tels qu'enseignant, aumônier), leurs pratiques culturelles, leur opinion sur la politique et les questions éthiques. Il en résulte une sociographie des pasteurs en France de la fin des années 1970⁵².

Willaime a notamment répertorié les différents courants théologiques ou spirituels tels que le néo-calvinisme, le barthisme, l'orthodoxie luthérienne, les théologies politiques, le charismatisme, le libéralisme, dans lesquels évoluent les répondants, et rend ainsi compte d'un « certain éclatement théologique » parmi les pasteurs⁵³. C'est la conséquence d'une évolution de la société où la religion tient moins de place : les modèles traditionnels sont fragilisés et ces professionnels partent à la recherche d'un nouveau profil, ce qui explique cet « éclatement des modèles cléricaux hérités »⁵⁴. Certains restent hommes de la Parole et enseignants, d'autres s'orientent vers l'animation et l'écoute. Les pasteurs sont en quête de formes d'exercice du métier plus adaptées à la société, cherchant en quelque sorte leur identité, en redéfinissant leur rôle.

Les modèles sacrificiel et professionnel sont en concurrence : le pasteur serviteur pour lequel domine la consécration, l'esprit de sacrifice et d'abnégation, et le pasteur qui exerce un « métier » réagissant au « masochisme pastoral ». Ce dernier s'autonomise, n'est pas que le serviteur de l'institution⁵⁵, il s'auto-légitime en exerçant, dans un cadre bien séparé de la sphère privée, des compétences acquises au cours d'une formation spécifique⁵⁶.

⁵¹ *Ibid.*, p. 401-402. Les pasteurs consultés étaient en activité à plein temps au sein de l'Église Réformée d'Alsace et de Lorraine (E.R.A.L.), de l'Église Réformée de France (E.R.F.), de l'Église Évangélique Luthérienne de France (E.E.L.F.), de l'Église Luthérienne (E.L.), de l'Église de la Confession d'Augsbourg d'Alsace et de Lorraine (E.C.A.A.L.), des Églises Réformées Évangéliques Indépendantes (E.R.E.I.), des Églises baptistes (E.B.), de la Fédération des Églises Évangéliques Baptistes de France (F.E.E.B.F.), et d'« autres » Églises : pentecôtistes, méthodistes, indépendantes, etc.

⁵² *Ibid.*, p. 401. Le questionnaire a été diffusé en 1978 en Alsace-Moselle et en 1979 dans les autres régions (Île de France, Ouest, Pays de Montbéliard, Centre-Rhône-Alpes, Cévennes-Languedoc, Roussillon).

⁵³ *Ibid.*, p. 125-126.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 383.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 241.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 217-218.

Willaime a osé poser la question de la syndicalisation des pasteurs, et il s'avère qu'ils y étaient, à l'époque, majoritairement opposés (53 %), expliquant leur position simplement par le fait qu'être pasteur n'est pas un métier comme les autres⁵⁷.

De son étude, nous retenons que le modèle unique traditionnel du pasteur, a vécu, et que plusieurs autres modèles se dessinent, sans cependant emporter l'unanimité. Si ce n'est pas une « crise » du pastorat, c'est au moins une ouverture au changement ?

Le ton est donné : les pasteurs s'interrogent sur leur identité, leur rôle, leur devenir ; il n'est alors peut-être pas étonnant que certains perdent pied et envisagent de quitter le ministère.

Trois autres études concernant la France ont été menées par Lepillez, Lewis et l'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine (UEPAL).

Jean-Marc Lepillez a répertorié les besoins des personnes engagées à plein temps dans le ministère en France (Français et étrangers ; pasteurs et autres ministères ; divers courants évangéliques) : *Basic Communication Needs Among French Pastors and Development of a Responsive Communications Ministry*. 960 individus ont été consultés pour un taux de réponses de 26 %⁵⁸. Son rapport fournit une description quantitative de la répartition géographique des personnes actives dans différents ministères, de leur formation, de leur profil démographique et du fonctionnement des Églises. Déjà en 1983, Lepillez constatait que 49 % des répondants éprouvaient un mal-être et 33 % avaient une mauvaise image d'eux-mêmes⁵⁹. L'analyse des réponses reçues permet d'observer que l'épanouissement dans le ministère dépend en partie des résultats obtenus, notamment le nombre de conversions⁶⁰. La frustration vient souvent du manque d'engagement des laïcs⁶¹. Le chercheur a remarqué que l'emploi du temps des pasteurs est souvent géré par les impromptus : ils n'ont pas appris à distinguer l'urgent du prioritaire et à mettre en place une méthode de gestion de leur temps et de leurs activités⁶².

⁵⁷ *Ibid.*, p. 252, 255.

⁵⁸ LEPILLEZ, *op. cit.*, p. 12.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 8.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 81.

⁶¹ *Ibid.*, p. 90.

⁶² *Ibid.*, p. 92.

Lepillez déduit que « l'orgueil spirituel »⁶³, les divergences doctrinales et l'individualisme sont responsables des divisions et des manques de communication entre Églises⁶⁴.

L'isolement géographique du pasteur, pour qui le plus proche confrère se trouve parfois à plus de cinquante kilomètres, l'individualisme des paroissiens, les Églises jeunes et immatures, les peu d'engagement des laïcs, le manque des techniques de gestion du temps, d'équipe et de conflits, sont des facteurs qui peuvent décourager les pasteurs français. C'est ce que Lepillez a pu discerner déjà en 1983, et qu'il conviendrait de vérifier à nouveau, presque trente ans plus tard.

Une autre étude concernant les ministères en France a été dirigée par **Hamilton W. Lewis** : *Motivational Factors at Geneva Bible Institute to Begin and Continue Full Time Ministry in France*⁶⁵. En 2001, il a interrogé seize étudiants diplômés de l'Institut Biblique de Genève (IBG), partis servir à plein temps dans le ministère en France, et qui ont persévéré dans ce service. En 1991, l'IBG a mis en place un programme innovant de formation (sur quatre ans), où l'accent porte davantage sur le fonctionnement de la personne dans le contexte ministériel que sur l'acquisition des connaissances (théologiques, bibliques, historiques), à l'instar de ce qui se fait dans les lieux traditionnels ou académiques de formation au ministère.

Cette formation comprend une année d'étude puis trois années en stage (*internship*⁶⁶) sur le terrain avec des cours en alternance⁶⁷. Le stagiaire est suivi par des pasteurs qui ont été formés à cet accompagnement. Il est confronté à la réalité du ministère,

⁶³ *Ibid.*, p. 84. Lepillez inclut dans ce qu'il appelle dans son questionnaire « l'orgueil spirituel » : la conviction d'avoir toujours raison, le refus d'accepter les différences, l'esprit de critique et de jugement, le comportement sectaire.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 90.

⁶⁵ Hamilton W LEWIS, *Motivational Factors at Geneva Bible Institute to Begin and Continue Full Time Ministry in France*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Mid-America Baptist Theological Seminary, 2001. Consulté le 10/01/09 sur www.tren.com (document accessible moyennant paiement). Nous convenons d'utiliser le terme générique « dissertation » pour les travaux présentés par les étudiants des facultés étrangères, consciente que dans d'autres pays les termes de mémoire et thèse n'ont pas toujours la même signification, et pour tenir compte du fait que les « thèses » de doctorat étrangères ne répondent pas toujours aux exigences académiques françaises.

⁶⁶ Lewis, et l'ancien directeur de ce programme, Michael Evans, interrogé par téléphone le 10/03/09, utilisent le terme anglais *internship* qui désigne cette période de formation spécifique aux médecins où, à l'issue des études, le futur praticien est mis en situation de travail, accompagné par un collègue expérimenté. Pour les étudiants en théologie, il s'agit d'un pasteur agréé par l'IBG comme maître de stage. Cette période n'est plus un « stage de découverte » mais une mise en situation réelle, qui complète la formation et prépare aux réalités du métier.

⁶⁷ L'étudiant a huit semaines de cours, espacées sur l'année par des périodes n'excédant jamais plus de trois semaines.

bénéficie d'évaluations régulières sur les actes pastoraux qu'on lui délègue, sur la perception de sa personnalité et de son relationnel. À l'Institut, il y a une évaluation du professeur référent, mais aussi des évaluations mutuelles au sein des groupes d'étudiants. L'internat est obligatoire la première année d'institut. Il l'est également pour les périodes de cours qui alternent avec le stage, ce qui constitue un très fort facteur de cohésion⁶⁸.

L'objectif de Lewis était d'analyser les bienfaits de ce concept de formation et d'accompagnement. Il a envoyé dix-huit questionnaires, obtenu seize réponses, puis contacté huit de ces répondants pour une interview plus approfondie⁶⁹. Il arrive à la conclusion que ce type de formation est très bénéfique. Premièrement, elle permet aux étudiants de bien évaluer leur choix et leurs aptitudes face à l'exercice du métier. Deuxièmement, la vie communautaire obligatoire construit de solides relations amicales entre enseignants et co-étudiants ; ces relations seront des ressources une fois que les pasteurs se retrouveront seuls en paroisse, pour échanger et trouver de l'aide dans un climat de réciprocité et de confiance. Troisièmement elle permet à l'étudiant d'être en contact direct avec les réalités du ministère tout en n'étant pas « lâché dans la nature » : la relation avec son « mentor » sur le terrain est un élément essentiel de sa formation. Enfin, elle permet de réfléchir sur ce qu'ils ont fait en situation, elle l'habitue à des évaluations qui sont vécues comme constructives, et l'alternance entre semaines de cours et stages permet justement de prendre le recul nécessaire pour ce genre de réflexion.

Ces éléments, selon Lewis, contribuent à mieux préparer le futur pasteur pour confronter les aléas du ministère et pour entretenir sa motivation. Il serait utile de pouvoir, en France, comparer ces ministres avec d'autres, afin d'évaluer les bénéfices de cette formation.

L'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine a réalisé en 2008 une *Consultation Libre et Ouverte sur les Projets et les Attentes des Paroisses*, présentée sous l'acronyme de Cléopas⁷⁰, auprès de pasteurs et de conseillers presbytéraux⁷¹ d'Alsace et de Lorraine. L'étude s'est portée sur les activités des paroisses, les projets et les attentes des

⁶⁸ LEWIS, *op. cit.*, p. 16-19.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 85.

⁷⁰ UEPAL, *Consultation Libre sur les Projets et les Attentes*, 2008, « Présentation du projet » disponible sur <http://www.uepal.fr/Vie-de-l-Union/Presentation-Union/enquete-cleopas.html> et « Présentation des résultats », disponible sur <http://www.uepal.fr/files/CLEOPAS/tableaux-resultats-CLEOPAS.html>, consulté le 24/07/10.

⁷¹ Les conseillers presbytéraux sont les membres du conseil paroissial dans les milieux réformés et luthériens. Leur rôle est avant tout administratif : ils gèrent l'association loi 1905 (voir : COORDINATION ÉDIFIER & FORMER, *Le conseil presbytéral : un ministère aux mille facettes*, Paris, ERF, 1999).

pasteurs et des conseillers presbytéraux, leur perception de la fonction pastorale et du rôle de conseiller.

L'origine de ce projet provient du constat de l'Église elle-même qu'elle était une « réalité changeante ». Il n'y avait, en effet, pas eu de travaux consistants depuis l'étude de Willaime en 1978-1979 en ce qui concerne les pasteurs et l'enquête menée par le Centre de Sociologie du Protestantisme (CSP) entre 1982 et 1986 sur les conseillers presbytéraux⁷².

Cent vingt pasteurs et autant de conseillers ont été interrogés. Le taux de réponses était respectivement de 83 % chez les pasteurs, de 58 % chez les conseillers⁷³.

54 % des pasteurs trouvent leur métier passionnant, 45 % se disent heureux de l'exercer, 33 % se déclarent satisfaits et 32 % le trouvent de plus en plus difficile⁷⁴. Néanmoins, les chiffres sont différents pour les hommes comme pour les femmes. Parmi elles, 10 % seulement se déclarent satisfaites (contre 43 % des hommes) ; 40 % trouvent le métier de plus en plus difficile (contre 29 % des hommes) ; 4 % seulement des hommes déclarent que « si c'était à refaire, [ils] ne choisiraient pas ce métier » alors que 10 % des femmes cochent cette proposition. L'étude ne donne pas d'éléments pour expliquer cet écart⁷⁵.

Seule, une femme pasteur a souscrit à la formule : « c'est un métier qui m'empêche d'être moi-même ». Dans son analyse des réponses à l'enquête, Isabelle Grellier écrit, à ce sujet : « On a beaucoup dit, ces dernières années, qu'en ce qui concerne le travail du pasteur, la fonction ne porte plus la personne ; chaque pasteur est amené à inventer sa propre façon d'exercer le ministère et à faire en sorte de se voir reconnaître une autorité qui ne lui est plus conférée *a priori*, de par sa fonction. Cela représente bien sûr une certaine charge – et c'est, entre autres, ce qu'expriment sans doute les pasteurs qui ont souscrit à l'affirmation “mon métier est de plus en plus difficile”. Mais cette réalité un peu négative a

⁷² WILLAIME, *Profession : pasteur* ; WILLAIME, *Les pasteurs d'Alsace et de Moselle*, Strasbourg, Association des Publications de la Faculté de Théologie protestante, Bulletin n° 3, 1980. Isabelle GRELLIER, *En chemin avec Cléopas, première étape*, disponible sur : <http://www.uepal.fr/files/CLEOPAS/Analyse-par-Isabelle-Grellier.html>, p. 1, consulté le 16/03/12, signale que l'on peut trouver les résultats de l'enquête menée en 1985 en Alsace Moselle dans le rapport établi par Yves BIZEUL, *Le protestantisme et ses cadres laïcs : les conseillers presbytéraux des Églises protestantes d'Alsace et de Moselle*, Strasbourg, Bulletin n° 8 de l'Association des Publications de la Faculté de Théologie Protestante, 1987, et l'analyse globale dans Roland CAMPICHE, François BAATARD, Gilbert VINCENT, Jean-Paul WILLAIME, *L'exercice du pouvoir dans le protestantisme*, Genève, Labor et Fides, 1990.

⁷³ UEPAL, « Présentation du projet », p. 2.

⁷⁴ UEPAL, « Présentation des résultats », p. 47.

⁷⁵ GRELLIER, *op. cit.*, p. 8.

Nous savons par ailleurs que les femmes pasteurs dans ces Églises sont largement majoritaires dans la catégorie des pasteurs de moins de 40 ans. Cette information provient de Gustave KOCH, *Pyramide des Âges*, Almanach 2011 : état du corps pastoral UEPAL, 2010, disponible sur <http://www.uepal.fr/Vie-pastorale/Vie-pastorale-divers/statistiques.html>, consulté le 22/02/11. On peut donc se demander quel facteur explique ce taux plus faible de satisfaction : est-ce l'âge, le sexe ou les deux ?

aussi un versant positif : la fonction pastorale autorise chacun à être lui-même, elle ne constitue plus ce carcan dans lequel certains, à d'autres époques, se sont sentis emprisonnés, au point d'être nombreux à quitter le ministère »⁷⁶.

Nous concluons de ce commentaire que le questionnement sur le métier pastoral est réel. Même si la majorité donne du pastorat une image assez réjouissante, tous ne le vivent pas ainsi, d'autres évoquent des aspects plus difficiles.

À la question : « Parmi les propositions suivantes, quelle est celle qui traduit le mieux le sentiment que votre conjoint éprouve face à votre métier ? », 43 % des pasteurs répondent qu'il/elle trouve que cette profession prend trop de temps, qu'elle empiète sur la vie de famille ; 16 % disent qu'il/elle estime que la vie privée est trop exposée ; pour 23 % il/elle considère que le pastorat est de plus en plus difficile. 27 % des conjoints sont fiers que leur époux/épouse exerce ce métier, 22 % s'en déclarent satisfaits⁷⁷. 13 % déplorent que le pastorat n'assure pas de revenus satisfaisants.

Les pasteurs portent un regard assez critique sur les fonctionnements institutionnels et soulignent entre autres « la mauvaise concertation avec la base de la part des instances dirigeantes »⁷⁸.

De l'enquête se dégage aussi une légère différence entre les attentes des pasteurs et celles des conseillers presbytéraux. La vie communautaire est plus importante pour les pasteurs que pour les conseillers qui, eux, sont plus attachés aux traditions et aux rites. Cela pourrait s'expliquer, toujours selon Grellier, par le fait que les conseillers sont en moyenne plus âgés que le pasteur et considèrent qu'il est de leur rôle d'assurer une certaine stabilité et continuité. Leurs tâches se situent plus au niveau de la gestion, alors que la fonction pastorale fait une grande place à l'accompagnement des personnes. Si la relation entre le pasteur et les conseillers est bonne, cette différence de sensibilité ne pose pas de problème mais contribue à une complémentarité souhaitable⁷⁹.

Cette enquête a concerné une seule région géographique française, où le protestantisme est historiquement mieux implanté que dans le reste du pays. L'étude portait sur l'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine qui est une union d'Églises luthériennes et réformées, donc de type protestant traditionnel plutôt qu'évangélique ; la représentativité des réponses obtenues est donc limitée aux seuls répondants de ces Églises, dans cette région spécifique.

⁷⁶ GRELLIER, *op. cit.*, p. 11.

⁷⁷ UEPAL, « Présentation des résultats », p. 47.

⁷⁸ GRELLIER, *op. cit.*, p. 9.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 7.

Qu'en est-il des autres régions, des autres dénominations ? Ici se termine, faute d'études publiées, notre présentation de données disponibles concernant la France.

Nous avons repéré plusieurs thèmes : les motifs d'abandon, les besoins et les frustrations des pasteurs, la formation, la difficulté de gérer les attentes d'autrui.

B. Les études faites à l'étranger

Nous allons poursuivre cette étude de thèmes avec des enquêtes menées dans d'autres pays, et nous commencerons par le burn-out ou le phénomène de l'épuisement professionnel, souvent cité. La diversité des études (qualification de leur auteur, région et/ou dénomination concernée, représentativité de l'échantillon, etc.) rend difficile une présentation synthétique, c'est pourquoi les travaux seront classés non par pays ou ordre chronologique, mais plutôt par un enchaînement logique de sujets : ce qu'un chercheur a trouvé, un autre l'exploite différemment, un autre encore le confirme et ajoute sa pierre à l'édifice. Des conclusions synthétiques seront dégagées à la fin du chapitre.

Russell J. Weise (1993) consacre son étude au phénomène de l'épuisement professionnel des pasteurs luthériens en Illinois, aux États-Unis : *Burnout in the Pastoral Ministry : The Need for Clear Boundaries*⁸⁰. Il a reçu 138 réponses sur 250 pasteurs contactés, interrogés à l'aide d'un questionnaire de 26 questions à choix multiples, questions portant sur les heures de travail, les sentiments, plus particulièrement le stress, l'estime de soi et d'éventuels sentiments de culpabilité.

61 % de ces pasteurs se sentent bien, le burn-out n'est pas plus fréquent chez les pasteurs que dans d'autres professions⁸¹. Il constate néanmoins qu'ils souffrent du décalage entre leur propre vision du ministère et les attentes des fidèles. Ils essaient de répondre à ces attentes et ce faisant, se surmènent. Leurs horaires de travail les prédisposent à ne pas mettre de limites à leur disponibilité ; 48 % des répondants de Weise travaillent plus de soixante heures par semaine⁸². Le risque de négliger ou de nier les signaux d'alerte d'épuisement (donnés par leur santé ou leur famille) est réel. Weise comprend que certains pasteurs s'autorisent au nom de leur « noble » vocation à dépasser les limites humaines

⁸⁰ Russell J. WEISE, *Burnout in the Pastoral Ministry : The Need for Clear Boundaries*, dissertation, non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Concordia Seminary, 1993.

⁸¹ *Ibid.*, p. 36, 37.

⁸² *Ibid.*, p. 53.

voulues par Dieu, et appelle cela le syndrome d'Adam et Ève (« vouloir être comme des dieux »)⁸³.

Les pasteurs auraient aussi du mal à trouver du soutien auprès de collègues ou de membres de leur dénomination. D'abord parce qu'ils ne le veulent pas : 34 % se confient « quelques fois » à des collègues ; 23 % « rarement ou jamais ». Une réelle compétition existe dans certains milieux pastoraux. Des répondants avouent leur crainte de s'exprimer sur leurs besoins, leurs manquements à cause de l'impact négatif que cela pourrait avoir sur leur carrière⁸⁴.

Montrer une quelconque faiblesse serait mal venu, mal compris, mal accepté par les paroissiens. Les pasteurs ont tellement l'habitude qu'on compte sur eux, qu'on dépende d'eux, qu'ils préfèrent souffrir en silence ; bien souvent, ils se sentent coupables d'éprouver des sentiments de lassitude ou de découragement⁸⁵.

Le rapport de Weise fournit de multiples citations d'ouvrages au sujet du burn-out pastoral. Une des difficultés du métier est d'établir des limites à ne pas dépasser et de s'autoriser à ne pas répondre à toutes les attentes. Ce chercheur propose ensuite une analyse de textes bibliques qui préconisent la sagesse, la nécessité de se libérer de la notion d'être « venu pour servir et non pour être servi »⁸⁶, d'accepter l'idée d'avoir besoin, à son tour, des autres.

Weise utilise l'approche systémique du problème du burn-out⁸⁷. Il cite souvent Edwin Friedman, rabbin et thérapeute familial, qui est le premier à avoir utilisé ce concept pour traiter des questions du ministère. Il a été ensuite largement suivi car plusieurs chercheurs référencés dans notre étude ont cité ses travaux⁸⁸.

Weise a le mérite d'avoir écrit sur la spécificité du burn-out dans le milieu pastoral. Le burn-out est la conséquence d'un engagement sans compter, où l'on se laisse surprendre par les pressions et le stress liés à la profession.

⁸³ *Ibid.*, p. 8.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 58.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 57.

⁸⁶ Mt 20.28 ; Mc 10.45.

⁸⁷ L'approche systémique (pour étudier le fonctionnement de groupes, comme une paroisse d'Église) se différencie de l'approche individuelle ou linéaire en ne cherchant pas à définir un problème comme le résultat d'une série de causes à effets mais en le considérant comme le fruit d'un dysfonctionnement du « système » : un groupe de « personnes ensemble depuis un certain temps, qui commence à fonctionner de façon interdépendante, si bien que les actions d'un individu influencent les autres et inversement ». Elle « suppose que chaque personne dans le système est en train de faire de son mieux, ce qui ne signifie pas que le résultat est celui souhaité ! » (Jeanne FARMER, *Le ministère pastoral*, Paris, Empreinte, 2006, p. 21-22).

⁸⁸ Nous citons, à titre d'exemple : Barry J. ROBINSON, *Lucifer Grows in Our Garden*, Lion's Head, Featherstone, 2004, p. 131 ; William H. WILLIMON, *The Theology and Practice of Ordained Ministry*, Nashville, Abingdon, 2002, p. 183.

Ce stress particulier au pastorat a fait l'objet d'une enquête menée aux Pays-Bas par **Cor van der Leest** (1997) : *De stress de baas ? Over weerbaarheid en werkdruk bij predikanten*⁸⁹. Il a obtenu les réponses de 170 pasteurs réformés. Nous n'avons pas eu accès au compte-rendu de sa recherche, mais seulement au livre dans lequel il interprète les données obtenues et suggère des solutions. Van der Leest constate que les tensions entre vocation et métier⁹⁰, entre identité personnelle et professionnelle⁹¹, sont sources de stress. Comme Weise, il parle des attentes, si différentes de part et d'autre, et des confusions possibles autour des rôles du pasteur⁹². Ces attentes sont multiples, parfois paradoxales⁹³, et donc difficilement gérables.

Van der Leest intègre les transformations de la société (sécularisation, urbanisation, démocratisation, accélération de la communication) et l'impact qu'elles ont eu sur le métier de pasteur. La sécularisation a réduit l'importance de l'Église en tant qu'institution ; désormais le pasteur doit s'affirmer par sa fonction et non plus par son appartenance à une institution. L'urbanisation a favorisé l'individualisme et l'adhésion aux groupes par choix personnel. L'autorité du pasteur s'est amoindrie, notamment par l'accès au savoir rendu plus facile par la démocratisation de l'enseignement⁹⁴. Il cite Riess : « Avant, la profession portait la personne ; maintenant, c'est la personne du pasteur qui porte la profession »⁹⁵.

Selon Van der Leest, la personnalité du pasteur est tout aussi importante que ce qu'il fait : il doit plaire à ses paroissiens⁹⁶. Puis il doit définir son rôle et ses tâches face à leurs attentes, ce qui augmente l'incertitude et le stress. Pour assumer sereinement la charge du travail et durer dans le ministère, il est indispensable de reconnaître qu'il est nécessaire de développer des attitudes professionnelles⁹⁷.

⁸⁹ 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 »].

⁹⁰ *Ibid.*, p. 12.

⁹¹ *Ibid.*, p. 28.

⁹² *Ibid.*, p. 26-27.

⁹³ *Ibid.*, p. 87.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 15-16.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 17, R. RIESS, *Seelsorg. Orientierung, Analysen, Alternativen*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1973, p. 92 [Notre traduction : « Cure d'âme. Orientations, analyses, alternatives »].

⁹⁶ VAN DER LEEST, *op. cit.*, p. 34. Le chercheur traduit librement H.A. EADIE, « Der Gesundheitszustand der Pfarrer. Eine Untersuchung in der kirche von Schottland » [Notre traduction : « L'état de santé du pasteur. Une étude dans l'Église d'Écosse »], *Wege zum Menschen*, 1974 : « Face au stress inhérent au métier, le facteur décisif est la personnalité du pasteur et sa façon de percevoir et d'interpréter les circonstances extérieures. [...] À première vue, le pasteur est victime d'obstacles et de frustrations inévitables, venant du dehors. Même si ce stress est réel, le plus important demeure la manière dont le pasteur considère ces circonstances et réagit. Le vrai problème, c'est comment il relate ces faits extérieurs à son image de soi » (p. 403, 406). Nous avons traduit en français la citation néerlandaise sans avoir eu accès à l'original en allemand.

⁹⁷ VAN DER LEEST, *op. cit.*, p. 34.

Dans les données obtenues par ses recherches, Van der Leest repère huit spécificités pastorales, potentiellement génératrices de souffrance⁹⁸. Il suggère des approches prenant pleinement en compte le fait que « le pasteur est un simple homme ». Il ne doit pas se surestimer, évitant ainsi « le complexe du Messie »⁹⁹.

L'étude de Van der Leest rejoint ici celle de Weise sur les risques inhérents au ministère pastoral. Le stress professionnel des pasteurs est une réalité, et d'autres chercheurs ont voulu explorer les ressources dont ils disposent pour durer dans ce métier.

C'est l'objet de l'étude de **Charles Edward Jackson** (1998), qui a envoyé un questionnaire à 291 pasteurs baptistes au Canada (Baptist Convention of Ontario and Quebec) et obtenu un taux de réponses de 52,92 % : *Clergy care – Who heals the Healers*¹⁰⁰ ? Il interroge les pasteurs sur les ressources qui leur permettent de tenir bon dans le ministère : ce qui les aide, ce qui leur manque pour continuer. Il distingue trois sources principales d'aide : Dieu, soi-même et la famille, la dénomination¹⁰¹.

Jackson consacre un quart de son rapport d'étude à analyser la notion d'appel, telle que décrite dans la Bible et dans divers ouvrages. Il prend comme exemple les patriarches, les lévites, les prophètes, quelques femmes célèbres et les douze apôtres. Jackson considère l'appel au ministère comme essentiel dans la vie du pasteur, qui doit trouver sa place en référence aux modèles bibliques.

La grande majorité des interviewés (97 %) part du principe que si Dieu les appelle à le servir, il subviendra aussi à leurs besoins pour exercer leur ministère. Cela confirme qu'avoir une forte conviction de sa vocation est essentiel pour tenir bon ; et effectivement 98 % des pasteurs ont cette conviction. Toutefois elle ne garantit pas un ministère sans problèmes : 59 % de ces répondants signalent avoir parfois du mal à trouver l'équilibre entre répondre à cet appel (ce qui implique de veiller sur la congrégation) et prendre soin de soi et de sa famille¹⁰².

⁹⁸ *Ibid.*, p. 6-8. Nous présentons ici la traduction de ces huit phrases extraites de la table des matières : le pasteur est un homme responsable, donc il doit être actif ; il est limité, vit dans un monde de pécheurs, donc il doit avoir du discernement ; en tant qu'homme lui-même il a des défauts, donc il doit être humble ; il a été déclaré juste par Dieu, donc il est libre ; il a une mission divine, donc il sera forcément différent ; la responsabilité du résultat final ne lui incombe pas, donc il peut être serein ; il porte naturellement de l'intérêt aux autres, donc il est ouvert ; c'est un homme en relation avec Dieu, donc il est dépendant.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 94.

¹⁰⁰ Charles Edward JACKSON, *Clergy care – Who heals the Healers ?*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Acadia University, 1998.

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 206.

¹⁰² *Ibid.*, p. 209-210.

L'enquête de Jackson interrogeait les pasteurs sur d'autres ressources permettant de persévérer dans le ministère. Le soutien le plus précieux, pour 88 % des répondants, est le conjoint et pour 56 % la cellule familiale¹⁰³. On comprend alors que l'équilibre entre vie familiale et professionnelle est primordial.

En ce qui concerne les soins apportés à soi-même, 79 % des pasteurs font des efforts concernant la quantité et la qualité de leur sommeil ; 37 % prennent du temps pour exercer une activité physique, 18 % se sont engagés à pratiquer de façon régulière un autre passe-temps, à peine 57 % signalent avoir un hobby ou pratiquer une activité créative¹⁰⁴. Nous comprenons que Jackson considère que le pastorat est dévoreur de temps et d'énergie et laisse peu de place pour autre chose, et qu'il n'est pas facile de faire une distinction nette entre temps privé et temps professionnel.

Jackson a voulu savoir si les institutions ecclésiastiques répondaient de façon suffisante aux besoins financiers des pasteurs (salaire, allocation de vacances, de logement, remboursement des frais de déplacement, contrat de prévoyance retraite)¹⁰⁵. Parmi les répondants, en 1997, 49 % estimaient que leur rémunération n'est pas suffisante pour assurer les besoins financiers de la famille, 47 % recevaient de leur paroisse un salaire inférieur au minimum préconisé par la dénomination¹⁰⁶. En cas de conflit avec l'Église, 30 % des pasteurs souhaitaient recevoir une aide plus pertinente de leur dénomination (médiateur, congé sabbatique, etc.)¹⁰⁷.

À la question : « quels sont les motifs les plus susceptibles d'occasionner un abandon du ministère ? », 35 % répondent : les conflits dans l'Église et la difficulté de prévenir le burn-out¹⁰⁸. Ils sont 79 % à souffrir de stress et à reconnaître parfois se sentir fatigués du ministère¹⁰⁹.

C'est précisément concernant les sources de stress dans le ministère et les moyens d'y faire face que **Ronald Wayne Hagerman** (2000) a fait une enquête, encore au Canada, mais cette fois ci parmi les pasteurs de la United Baptist Convention : *Occupational Stress*

¹⁰³ *Ibid.*, p. 290.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 291.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 222-223.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 297, 287.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 216, 299.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 290.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 212.

*and Clergy Support Within the United Baptist Convention of the Atlantic Provinces*¹¹⁰. Soixante-douze pasteurs ont été sollicités, ainsi que deux pasteurs responsables de région et un responsable national. Le chercheur a obtenu un taux de réponses de 92 %. La méthodologie de sa recherche comprenait : un test psychologique standardisé concernant le stress au travail et les moyens d'y répondre, le « OSI-R »¹¹¹ ; un questionnaire écrit de 24 questions sur la perception des rôles du pasteur et les ressources permettant de répondre aux exigences de ce métier ; une interview approfondie sur les sources, l'impact, les moyens de faire face au stress, et la satisfaction par rapport au support fourni par la dénomination¹¹².

Parmi les causes de stress, Hagerman note la responsabilité, la surcharge de travail et l'ambiguïté des rôles : ils ne sont pas clairement définis, souvent non-dits, souvent issus de la tradition. Le pasteur doit faire face à l'ensemble des différentes demandes et attentes des uns et des autres (paroissiens, membres du conseil¹¹³, structures dénominationnelles), sans jamais y parvenir¹¹⁴.

Le manque de moyens financiers (64 % jugent leur salaire insuffisant¹¹⁵), d'avantages (mutuelle, assurance, formation continue¹¹⁶, etc.), l'absence de logement de

¹¹⁰ Ronald Wayne HAGERMAN, *Occupational Stress and Clergy Support Within the United Baptist Convention of the Atlantic Provinces*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Acadia University, 2000.

¹¹¹ Ce test s'appelle en français « Inventaire de Stress Professionnel ». L'OSI-R propose une mesure du stress selon trois axes principaux : les causes du stress, les effets du stress et les stratégies d'ajustement choisies pour y faire face. Le test se présente sous forme d'une liste de 140 items sur lesquels les sujets s'auto-évaluent par l'utilisation d'« échelles de Likert » en cinq points. L'échelle de Likert est utilisée pour les questions d'opinion. Elle permet à la personne interrogée de nuancer un degré d'accord ou de désaccord avec une affirmation : (1) Pas du tout d'accord (2) Pas d'accord (3) Ni d'accord ni en désaccord (4) D'accord (5) Tout à fait d'accord.

¹¹² HAGERMAN, *op. cit.*, p. 139, 145-146.

¹¹³ Le « conseil de l'Église », en milieu évangélique, revêt différentes formes ; son fonctionnement n'est pas toujours comparable au conseil presbytéral des milieux réformés et luthériens. L'appellation de ce groupe varie selon les lieux et coutumes, signale Christoph Paya dans son article « Conseil d'Église », *Dictionnaire de théologie pratique*, sous dir., Christophe PAYA, Charols, Excelsis, 2011, p. 192-193 : « conseil d'Église » ; « conseil des anciens » ; « conseil presbytéral » ; « conseil de paroisse » ; « conseil des anciens et des diacres » ; « comité de responsables ». On trouve des communautés évangéliques qui fonctionnent avec un seul ou deux « conseils » différents. Le « conseil d'administration » est une obligation légale, composé au minimum d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier. Ce conseil se limite dans certaines Églises à un rôle administratif. Dans d'autres Églises, il fonctionne également comme « conseil d'anciens ». Les « anciens » sont en principe des membres plus matures dans la vie chrétienne, mais qui n'ont pas forcément des compétences au niveau administratif, comptable ou juridique. Ils fonctionnent comme « conseil pastoral », discutent de la marche à suivre avec les paroissiens qui ont des problèmes ou posent problème à la communauté. Nous convenons d'utiliser le mot « conseil » sans distinction entre « conseil administratif » et « conseil d'anciens », puisque nous ne disposons pas de données assez précises par Église pour pouvoir les différencier.

¹¹⁴ HAGERMAN, *op. cit.*, p. 150.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 159.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 158.

fonction ou d'allocation pour le logement sont des facteurs qui ajoutent au stress de la famille pastorale.

Le plus grand nombre mentionne, comme ressources permettant de tenir bon, la prière et la lecture de la Bible. Prendre un jour de congé est une habitude pour 71 % des répondants, occasionnel pour 17 % et très rare pour 11 %. Moins de la moitié d'entre eux pratiquent une activité récréative¹¹⁷.

En ce qui concerne l'aide et le soutien qu'ils reçoivent de la part de leur dénomination, 17 % des répondants la jugent suffisante ; 22 % seulement en sont satisfaits en cas de conflits dans la paroisse ; 38 % estiment que les responsables ne sont pas suffisamment disponibles ou conscients des réalités qu'ils vivent ; 31 % des pasteurs n'ont pas confiance dans le responsable de leur région géographique et ne se confieraient jamais à lui en cas de problème¹¹⁸.

Hagerman constate, comme Weise, que les pasteurs souffrent bien souvent seuls, et en silence. Plusieurs facteurs contribuent à ce sentiment de solitude : l'éloignement géographique de la famille, des amis et des collègues ; le secret professionnel ; le manque de contacts en dehors de l'Église ; la compétition entre pasteurs.

Ils préfèrent se confier à des collègues d'une autre dénomination, estiment le responsable de la région insuffisamment compétent pour les conseiller. Un tiers des répondants réclament, en cas de besoin, la prise en charge financière d'une aide en dehors de la dénomination. Très nombreux sont les répondants qui suggèrent que la dénomination devrait « enseigner » la communauté sur le rôle du pasteur, et sur ce que l'on peut attendre ou non de lui¹¹⁹.

Hagerman conclut de sa recherche que le soutien prévu pour les pasteurs est trop faible et propose de nombreuses suggestions pour pallier à ce déficit, et ce à plusieurs niveaux¹²⁰.

¹¹⁷ *Ibid.*, p. 157, p. 152.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 160, 161, 163.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 173, 174, 177, 181.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 202-204 : Le pasteur lui-même doit apprendre à admettre qu'il a besoin d'aide, doit prendre soin de lui, doit prendre le temps de définir son rôle et de l'enseigner à ses paroissiens ; p. 204-205 : les paroissiens devraient recevoir une information sur ce que les pasteurs vivent mal, ce qui leur fait défaut ; p. 205-207 : les lieux de formation devraient aider à clarifier les rôles et tâches du pasteur et non laisser les étudiants dans leur « bulle idéaliste » de départ, la préparation au ministère devrait être holistique, viser toute la personne toute entière du pasteur et pas seulement ses connaissances bibliques ou théologiques, leur inculquer que le modèle de l'autosuffisance n'est pas le meilleur, fournir l'encadrement pour une première année en tant que pasteur comme « interne » et non livré à lui-même, rendre accessible la formation continue ; p. 209, 215-216 : la dénomination devrait réfléchir à réduire la précarité financière (payer des assurances retraite et santé, accorder une allocation logement conséquente), à mettre en place un service de remplacement (pasteurs retraités qui reprennent du service pendant quelque temps), organiser un soutien pour

Barbara Gilbert (1987) a conduit une étude au sujet des ressources pour pasteurs : pourquoi hésitent-ils à consulter en cas de difficultés ? ; où peuvent-ils trouver de l'aide en cas de besoin ? ; qu'est-ce qui est efficace ou ne l'est pas, pourquoi ? Son étude a été publiée par l'*Alban Institute*, institut créé pour offrir aux pasteurs des moyens pertinents pour durer dans le ministère par le moyen de recherches, de publications et de séminaires.

Dans *Who Ministers to Ministers ? A Study of Support Systems for Clergy and Spouses*¹²¹, Barbara Gilbert publie ses conclusions, issues de 208 questionnaires et de 47 interviews, adressés aux pasteurs de la United Church of Christ aux États-Unis et à leurs conjoints. Elle a également interrogé 34 personnes (en face-à-face, par téléphone ou par correspondance) qui travaillent dans des services d'aide au clergé ou enseignent aux futurs pasteurs, ou sont impliquées dans des commissions des ministères, ou se préparent au ministère.

Parmi les raisons pour lesquelles les pasteurs ne cherchent pas de l'aide, l'une est liée à la culture occidentale de performance masculine (« il faut être fort » ; les pasteurs sont toujours majoritairement des hommes dans la plupart des dénominations et moins enclins à se confier que les femmes)¹²², une autre concerne la personnalité du pasteur (l'estime de soi, la capacité d'auto-analyse)¹²³, et une autre encore résulte de la conception que le pasteur a du ministère et des métaphores bibliques auxquelles il se réfère¹²⁴.

Gilbert rapporte que dans bien des cas les paroissiens considèrent leur pasteur comme un surhomme, un héros. Celui-ci ne peut montrer sa vulnérabilité et sa fragilité qu'au risque de perdre une partie de l'estime des membres de son Église. Il se retranche alors dans une attitude solitaire, indépendante, mais la norme biblique, selon Gilbert, serait

les conjoints de pasteurs, mettre en place des « pasteurs pour pasteurs », fournir des lieux et moments pour que les pasteurs et leurs familles se retrouvent et se ressourcent.

¹²¹ Barbara G. GILBERT, *Who Ministers to ministers ? A Study of Support Systems for Clergy and Spouses* Herndon, Alban Institute, 1987.

¹²² *Ibid.*, p. 24.

¹²³ *Ibid.*, p. 46-47 : Le manque d'estime de soi provient souvent, chez le pasteur, du fait qu'il n'est pas « reconnu » (faible rémunération et importance dans la société ; peu de marques de gratitude des paroissiens). Cela pourrait bien être une explication pour la compétition entre pasteurs : en essayant de se montrer au moins aussi bon que les autres, on combat un sentiment d'insécurité et d'infériorité. Le manque de considération pour soi conduit à une attitude « auto-abusive » : ne pas prendre soin de soi, c'est par exemple, ne pas dormir assez, ne pas s'alimenter sainement, ne pas prendre du temps pour des loisirs.

¹²⁴ *Ibid.*, p. 35-39 : Ainsi, la comparaison avec le métier de berger montre clairement que les pasteurs sont là pour donner, se donner, et non pour recevoir. L'image du Christ serviteur les renvoie au principe qu'ils sont là pour servir et non pour être servis. La réciprocité ne fait pas, à première vue, partie de ces métaphores. Il a fallu des auteurs comme par exemple Henri NOUWEN (*The Wounded Healer*, Doubleday, New York, 1979) pour inverser cette image et faire prendre conscience que l'on ne peut être un bon aidant que si l'on a appris à accepter soi-même de l'aide.

plutôt l'interdépendance¹²⁵. Nous rencontrons ici sous une autre forme le « complexe du Messie », déjà mentionné par Van der Leest¹²⁶.

Malgré ces difficultés pour demander de l'aide, différentes sources de soutien sont disponibles. Gilbert les analyse et les classe selon leur degré d'efficacité. Le conjoint du pasteur est la ressource la plus souvent citée. Mais à quel prix ? On observe le phénomène suivant : les conjoints cherchent eux aussi de l'aide parce que le fardeau déposé sur leurs épaules est trop lourd. Qui sera le pasteur du conjoint ? De plus, ce dernier est mal placé pour avoir une opinion objective de la situation dans l'Église.

Si certains pasteurs estiment qu'ils peuvent trouver de l'aide auprès des membres de leur Église, pour d'autres, c'est à éviter à tout prix. Par contre, les répondants sont unanimes sur le fait que les relations amicales avec les paroissiens seront toujours pénalisées par l'ambiguïté entre être leur pasteur et leur ami. Elles ne seront jamais vécues comme celles établies en dehors de la communauté locale¹²⁷.

La moitié des personnes consultées ne trouve pas l'aide appropriée au sein de leur dénomination. Dans certains cas, aucune aide n'est prévue, et les responsables ne semblent pas accessibles pour parler de ces problèmes. Dans bien d'autres cas, par prudence, les pasteurs ne se confient pas à un responsable de la dénomination. Gilbert signale qu'il est difficile de chercher et trouver de l'aide auprès d'un collègue pasteur : il y a trop de compétition entre eux ; de plus, ils ne se rendent pas disponibles pour s'épauler car la charge de leur propre Église est déjà presque au dessus de leurs forces¹²⁸. Seuls les petits groupes de dialogue entre pasteurs d'un même secteur semblent apporter quelque soulagement : se retrouver, partager autour des mêmes soucis rompt l'isolement, et permet quelquefois de prendre conscience qu'on approche d'un point de rupture. Rares sont ceux qui cherchent de l'aide professionnelle, et ceux qui le font ne s'y résolvent souvent qu'à l'issue d'une crise majeure¹²⁹.

La vie spirituelle du pasteur l'aide à tenir le cap, mais est aussi souvent tributaire de sa charge de travail : les moments de lecture ou de prière sont prioritairement axés sur les

¹²⁵ *Ibid.*, p. 24-28. Gilbert explique : Jésus n'était pas un solitaire, il avait des disciples, il les appelait ses amis, ce qui correspond à la notion d'interdépendance. Il les envoyait par deux : c'est un modèle de collégialité. Ep. 4.12-13 et Rm 12.4-5 mentionnent la notion de corps, de membres qui ne fonctionnent pas seuls mais ensemble. Gilbert en déduit que l'interdépendance, dans le ministère, est la norme.

¹²⁶ Voir p. 30.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 51-52. Gilbert ne donne pas de chiffres précis à ce sujet.

¹²⁸ *Ibid.*, p. 53, 56-57.

¹²⁹ *Ibid.*, p. 58-60.

besoins de la communauté, et doivent répondre au critère de la productivité plutôt que d'être simplement un moyen de ressourcement personnel¹³⁰.

Les pasteurs regrettent qu'il n'y ait que très peu de formation continue, et que les instituts ne constituent pas des sources de soutien une fois qu'ils ont terminé leurs études et qu'ils sont en poste. La formation est généralement satisfaisante au niveau académique, mais elle est jugée insuffisante quand il s'agit de leur enseigner un modèle de fonctionnement holistique, qui prend en compte de toutes les dimensions de la vie du pasteur en tant qu'être humain : son corps, ses émotions, ses besoins, ses motivations, ses faiblesses, sa spiritualité, etc. Ils souhaiteraient que la formation permette aux futurs pasteurs de bien cerner leur propre conception du ministère (comprendre comment « leurs » métaphores préférées du ministère les influencent) afin d'établir un équilibre entre la juste estime de soi et la nécessité d'une interdépendance¹³¹.

Gilbert formule, en guise de conclusion, des recommandations. Elle préconise entre autres que, pour améliorer les relations entre pasteurs, les dénominations mettent en place des groupes d'entraide pour eux et leurs conjoints, créant ainsi une véritable « banque de ressources » pour le potentiel humain que constituent leurs pasteurs¹³².

Dans l'épilogue, l'auteur mentionne combien son étonnement a été grand de trouver des personnes véritablement avides de raconter leurs histoires, leurs expériences (pasteurs et conjoints interviewés), elles ont clairement manifesté le besoin d'être entendues, de s'exprimer. L'interview de Gilbert a aidé certaines à clarifier leur conception du ministère et la chercheuse a été, à plusieurs reprises, remerciée par les pasteurs pour ce travail entrepris¹³³.

Richard W. Christopherson¹³⁴ (1994) a pu aussi observer le besoin des pasteurs de parler de leur travail et de leur vie professionnelle. Dans le cadre de sa recherche, il donne la parole à 24 pasteurs (hommes et femmes) appartenant à différentes dénominations, dans une ville banlieusarde non-précisée du sud-est des États-Unis. Les interviews n'étaient pas structurées, le chercheur a donc collecté ce que les personnes

¹³⁰ *Ibid.*, p. 61-62.

¹³¹ *Ibid.*, p. 63-64.

¹³² *Ibid.*, p. 73-78.

¹³³ *Ibid.*, p. 80.

¹³⁴ Richard W. CHRISTOPHERSON, « Calling and Career in Christian Ministry », *Review of Religious Research*, 35/3, 1994, p. 219-237.

interrogées ont bien voulu lui confier librement, ce qu'elles ont fait longuement : les interviews ont duré d'une à quatre heures¹³⁵.

Dans *Calling and Career in Christian Ministry*, Christopherson publie les résultats de son étude concernant la vocation au ministère et le degré de professionnalisme demandé pour l'exercice du métier de pasteur. Le chercheur s'est concentré sur deux aspects particuliers du rôle pastoral : la relation avec les laïcs et l'influence de cette relation sur l'exercice de l'autorité ; l'objectif de croissance et de changement pour l'Église. C'est dans ces domaines que le pasteur ressent une tension entre vocation et professionnalisme.

Dans la tradition de la Réforme, tous les croyants sont prêtres et n'ont pas besoin d'intermédiaires. Comment le pasteur peut-il alors définir son rôle ? Vocation ou profession ? Il est payé et formé pour accomplir un certain travail, mais chaque membre de l'Église est appelé également à servir et à assumer des tâches. Le pasteur n'est donc pas celui qui fait tout mais plutôt l'accompagnateur des autres, celui qui les forme et les dirige dans tout ce qui doit être fait dans l'Église. Il est « un des leurs » sans l'être tout à fait. Il est revêtu d'une autorité provenant de deux sources : de sa vocation mais également de sa compétence et de son professionnalisme. En travaillant avec des laïcs, le pasteur est vulnérable : il devient, selon les interviewés de Christopherson, de plus en plus « transparent », les autres voient en quoi il est déficient et savent « tout » de lui. Avec de tels collaborateurs, il ne peut instaurer dans l'exercice de son métier, la distanciation qui le protégerait, comme cela existe dans d'autres professions¹³⁶.

Il est l'employé de l'Église qui a, envers lui, certaines exigences. En même temps, il exerce un ministère en réponse à une vocation divine : il oscille entre les attentes de ses paroissiens et les impératifs de son appel, entre la satisfaction intérieure qu'il trouve à répondre à une mission divine et le caractère toujours inachevé de sa tâche, aux résultats difficilement mesurables¹³⁷.

L'objectif du travail pastoral est la croissance numérique de l'Église et la croissance spirituelle de ses membres¹³⁸. La première est facilement perceptible et source de grande satisfactions ; elle démontre le professionnalisme du pasteur. La seconde n'est pas

¹³⁵ *Ibid.*, p. 223-224. Trois pasteurs baptistes ; trois prêtres catholiques ; deux pasteurs de la Church of God ; deux pasteurs presbytériens ; deux pasteurs méthodistes ; un pasteur de chacune des dénominations suivantes : United Church of Christ, Evangelical Free, Lutheran, Congregationalist, Christian Reformed, Disciples of Christ, Nazarene, Foursquare, Assembly of God, Church of Christ, mais également de deux Églises difficilement identifiables, appelées par Christopherson « non-denominational Bible » et « non-denominational Community ».

¹³⁶ *Ibid.*, p. 232. Il ne bénéficie pas de ce que Christopherson appelle « barriers of professional distance ».

¹³⁷ *Ibid.*, p. 224-225.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 229. Ce sont les répondants qui ont défini ces objectifs.

quantifiable. C'est donc l'aspect spirituel de la croissance qui peut être source de frustrations, car même si le pasteur a l'impression d'avoir tout mis en œuvre, les résultats ne sont pas forcément là. Avec le même professionnalisme, dans un autre secteur d'activité, il est probable qu'il obtiendrait davantage de visibilité du travail accompli.

Vocation et professionnalisme ne sont pas facilement conciliables, donnant souvent lieu à des tensions : répondre à la vocation, c'est *accepter* de se mettre au service d'autrui, alors que s'engager dans une profession, c'est *choisir* une carrière, d'abord pour soi, et « tant mieux » si elle est utile aux autres. Il y a opposition entre les valeurs prioritaires d'une vocation et d'une carrière¹³⁹.

Christopherson, ayant consulté la littérature consacrée à la vocation pastorale, rapporte que cette dernière est perçue comme un symbole qui garantit la pérennité de l'engagement ; elle sera le cadre qui va structurer les actions du pasteur ; elle fonctionnera comme un système normatif qui dirigera sa conduite et sa façon d'exercer le ministère.

La vocation au pastorat ne consiste pas seulement à exercer des pratiques professionnelles (« faire » certaines choses), mais à « être » quelqu'un. La personne du pasteur est concernée, et pas seulement sa performance professionnelle. C'est une différence majeure entre un métier laïc et le ministère pastoral, ce qui distingue le pasteur des médecins, des travailleurs sociaux, et des autres métiers dits à vocation¹⁴⁰. L'appel pastoral conduit à une profession qui influence l'identité de celui qui l'exerce : il doit être professionnel mais ne connaît pas les satisfactions tangibles d'un professionnel. Il doit tirer sa satisfaction du fait de répondre à son appel, de devenir « un vase destiné à un usage noble »¹⁴¹, et de le vivre comme sa destinée. Celui qui est certain de sa vocation divine compense avec force le manque de reconnaissance extérieure. Cela lui permet de tenir bon malgré les tensions et pressions inhérentes au ministère. La vocation lui rappelle qu'il se doit d'abord à des objectifs transcendants plutôt qu'à la performance professionnelle, selon les critères du monde du travail¹⁴².

Pourtant, des pasteurs quittent le ministère : les objectifs transcendants sont parfois étouffés par les réalités quotidiennes. C'est ce que l'on peut conclure de l'enquête d'**Eric R. Taylor** (2001), menée parmi les pasteurs baptistes de l'Arkansas, leur demandant s'ils

¹³⁹ *Ibid.*, p. 219.

¹⁴⁰ *Ibid.*, p. 221-222.

¹⁴¹ 2 Tm 2.20-21.

¹⁴² CHRISTOPHERSON, *op. cit.*, p. 234.

avaient déjà envisagé d'abandonner le ministère : *An Investigation of the Major Facts that Cause Arkansas Baptist Ministers to Consider Leaving the Ministry*¹⁴³.

Il a obtenu un taux de réponses de 58 % sur 75 questionnaires envoyés. Vingt personnes se sont également prêtées à une interview plus approfondie. Tous les répondants au questionnaire estimaient utile la recherche menée sur les raisons de quitter le ministère. Il s'avère que plus de 50 % des répondants avaient effectivement déjà envisagé cet abandon.

Dans le questionnaire, Taylor demande de classer par ordre d'importance treize motifs susceptibles de favoriser cette éventualité. Dans son rapport, le chercheur étudie en détail les cinq raisons les plus souvent citées :

- le burn-out : plusieurs répondants pensent que le burn-out résulte des demandes déraisonnables des paroissiens auxquelles le pasteur tente de répondre en faisant toujours plus et, par conséquent, en négligeant sa propre vie spirituelle¹⁴⁴ ;
- les conflits dans l'Église : ceux-ci sont dévastateurs parce que les pasteurs n'ont pas été formés à la gestion des conflits ; ils les subissent ou changent de poste. Taylor remarque que plusieurs répondants ont signalé qu'un conflit identique à celui qu'ils avaient connu dans le poste précédent s'était reproduit et avait fini par les mener à l'abandon¹⁴⁵ ;
- les difficultés relationnelles à cause d'une personne ou d'un groupe de personnes influentes dans l'Église : c'est particulièrement le cas dans des Églises de petite taille dont les membres ont du mal à accorder au pasteur le rôle de conducteur, désireux qu'ils sont de garder eux-mêmes le contrôle de la paroisse¹⁴⁶ ;
- le stress subi par la famille pastorale : il provient principalement du manque de ressources financières, de l'isolement du pasteur qui n'a pas d'autre confident que son conjoint, et du manque d'égard des paroissiens pour ses besoins privés et familiaux. C'est souvent une compétition perdue d'avance pour le conjoint, car la paroisse demande en priorité, pour elle, la disponibilité du pasteur¹⁴⁷ ;

¹⁴³ Eric R. TAYLOR, *An Investigation of the Major Facts that Cause Arkansas Baptist Ministers to Consider Leaving the Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Mid-America Baptist Theological Seminary, 2001.

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 44-49.

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 52-54.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 57-59.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 62-64.

- la frustration due au manque d'engagement des membres de l'Église : quand le pasteur doit faire, par exemple, l'entretien du bâtiment parce que personne ne s'en charge, il a moins de temps pour les tâches où l'on attend qu'il soit performant et produise des résultats, et qui sont justement celles auxquelles il voudrait en priorité se consacrer¹⁴⁸.

Taylor a également interrogé, par voie de questionnaire, quarante-deux responsables d'organismes de missions baptistes au niveau national. La moitié seulement a répondu ; parmi les répondants, 21 % disaient ne pas être convaincus de l'utilité de sa recherche. Un responsable affirme sans l'ombre d'un doute que celui qui envisage de quitter le ministère n'a jamais été appelé à être pasteur¹⁴⁹.

La liste des motifs prioritaires classés par les pasteurs diffère de celle établie par les responsables de dénominations. Pour ces derniers, les conflits et les personnes influentes dans l'Église arrivent en première et seconde position, la frustration en troisième. Un facteur non indiqué par les pasteurs, la résistance au changement de la part des membres de l'Église, est en quatrième position, et seulement en cinquième vient le burn-out pastoral¹⁵⁰. Enfin, 20 % de ces répondants estiment qu'une grande partie des problèmes résulte d'une mauvaise adéquation entre le pasteur et l'Église locale, et que la dénomination devrait s'impliquer davantage dans le processus de choix au lieu de le laisser entre les mains des anciens ou du conseil de l'Église. Quand le conseil engage un pasteur, il trouve logique d'avoir le droit de le renvoyer. Si la relation de travail était établie avec l'intervention des structures de la dénomination, il ne pourrait effectuer son renvoi sans en référer à ses dirigeants¹⁵¹.

Taylor a ensuite interrogé neuf responsables de l'*Arkansas Baptist State Convention*. Le taux de réponses a été de 100 %. Parmi eux, trois estimaient que la médiocrité relationnelle des pasteurs qui avaient envisagé de quitter le ministère était à l'origine de beaucoup de problèmes. Il semblerait que la formation et la sélection des candidats ne prennent peut-être pas assez en compte ces facteurs de personnalité¹⁵².

On constate des différences entre les réponses des groupes interrogés : les responsables de commissions des ministères ont des idées qui divergent de celles des

¹⁴⁸ *Ibid.*, p. 67-71, 125.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 73-74, 128.

¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 74-76.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 76.

¹⁵² *Ibid.*, p. 80-82.

pasteurs sur l'origine des problèmes qui surviennent dans le ministère. Bien souvent ils pensent que la personnalité du pasteur est la source même des difficultés.

Pour contrer cette idée, Taylor insiste sur le fait qu'il existe des Églises difficiles, qui préfèrent changer fréquemment de pasteur plutôt que d'accepter des modifications internes¹⁵³. L'abandon du ministère peut donc être occasionné par une Église dysfonctionnelle et Taylor conclut qu'il serait utile de former les pasteurs à des techniques de gestion de conflits¹⁵⁴. Il propose à cet effet un certain nombre de recommandations à l'usage des paroissiens concernant la relation avec leur pasteur.

Les recherches présentées n'ont pas toutes les mêmes proportions : la recherche de Taylor ne concernait qu'une dénomination, dans un état des États-Unis. D'autres ont choisi un champ d'investigation plus large : plusieurs dénominations, plusieurs états. Taylor a interrogé plus de cent personnes, d'autres à peine une vingtaine. C'est le cas de l'étude suivante.

Scott D. Carmer (2003), dans *An Exploration of Disappointment in Ministry*¹⁵⁵, rapporte les résultats de son enquête concernant les aspects du ministère qui occasionnent stress, frustration, déception, ainsi que les stratégies possibles pour surmonter ces difficultés du pastorat. Carmer a entrepris cette recherche suite à son propre désenchantement dans le ministère et son burn-out. Il s'était fixé comme objectif de découvrir les similitudes et les différences de sa propre expérience avec celle d'autres pasteurs.

Il a interviewé deux groupes de dix pasteurs appartenant à neuf dénominations différentes¹⁵⁶ : les premiers se reconnaissaient au moment de l'interview désabusés et épuisés ; les seconds avaient déjà surmonté une période semblable.

Le travail de Carmer n'est pas très scientifique compte tenu du petit nombre de personnes interrogées et du critère de sélection : il a obtenu quelques noms en demandant à des collègues s'ils connaissaient des pasteurs susceptibles de participer, et il en a interviewé huit autres dont les coordonnées lui avaient été fournies par des responsables de

¹⁵³ *Ibid.*, p. 88.

¹⁵⁴ *Ibid.*, p. 116.

¹⁵⁵ Scott D. CARMER, *An Exploration of Disappointment in Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Ashland Theological Seminary, 2003.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 78 : Il s'agit de sept méthodistes, deux luthériens, deux épiscopaliens, deux mennonites, un presbytérien, un baptiste, un servait la *Church of Christ*, un appartenait à une Église de type « frères » et trois à une petite dénomination appelée *Disciples of Christ*.

dénominations. Ces répondants ne sont pas forcément représentatifs de l'ensemble des pasteurs¹⁵⁷.

Carmer a voulu identifier ce qui conduit au désenchantement du ministère ou au burn-out, et les réactions communes à tous les pasteurs dans ces situations. Il a mis en lumière ce qui a permis à dix d'entre eux de sortir de cette impasse¹⁵⁸.

Le chercheur constate qu'une première source de stress et de découragement se situe dans les attentes du pasteur face à son Église : il espère plus d'engagement, d'enthousiasme, de désir de croissance. La seconde source de frustrations, ce sont les attentes des paroissiens vis-à-vis de leur pasteur¹⁵⁹. D'autres sources de frustrations citées par les répondants sont la quantité du travail administratif et la gestion d'un budget trop restreint.

Les pasteurs qui ont surmonté cette période difficile disent qu'ils ont réussi en cessant de nier le problème, en avouant que tout n'allait pas bien, en reconnaissant qu'ils avaient besoin d'une assistance au niveau personnel (aide spirituelle ou psychologique) ou professionnel (apprendre à gérer les conflits, réduire les résistances au changement), ou besoin de l'intervention d'un « consultant » au sein de l'Église.

Sept sur dix étaient, au moment de l'enquête, dans une période difficile, admettent que leur vie spirituelle n'est plus comme avant, qu'elle a perdu en qualité et qu'ils ont du mal à observer les disciplines spirituelles dont ils avaient l'habitude¹⁶⁰.

C'est bien souvent quand le stress prend le dessus qu'ils vont s'activer, en faire davantage au lieu de se reposer pour récupérer physiquement et émotionnellement. Les pasteurs ont tendance à négliger leur santé, la notion de sacrifice de soi faisant tellement partie de la mentalité chrétienne. La plupart des pasteurs déçus et frustrés reconnaissent qu'ils ne font pas attention à leur hygiène de vie (sommeil, habitudes alimentaires, exercice physique), pour mieux aider la communauté, mais quand l'instrument de service n'est plus en état, la volonté de servir ne suffit plus. Ceux qui ont surmonté cette période de difficultés ont au contraire bien retenu la leçon : ils sont attentifs à leur équilibre physique et ont retrouvé une bonne relation avec Dieu.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 76-78.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 81.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 79. Il n'est pas étonnant que les différences d'attentes entre le pasteur et les paroissiens ressortent si fortement : une des questions principales posées par Carmer était de décrire en quoi la réalité du ministère divergeait de l'idée que les pasteurs s'en faisaient avant de commencer.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 99-100. Carmer, partant de l'idée que la relation avec Dieu est essentielle pour la santé et le bien-être des pasteurs, a accordé dans ses interviews plus de place à cet aspect que, par exemple, à l'impact du stress sur la vie de la famille pastorale. Pourtant, les répondants ont signalé le stress du ministère comme ayant plus d'impact négatif sur leur vie relationnelle que sur leur vie spirituelle.

Le travail de Carmer concernait les facteurs de stress dans le ministère et les moyens de le surmonter (aspect curatif). On pourrait aussi chercher ce qui contribue à l'endurance et qui aurait un aspect plutôt préventif. C'est ce qu'a fait un autre étudiant, **Edward Ivy Stuart** (2004). Il s'est intéressé plus particulièrement aux facteurs de persévérance dans le ministère parmi les jeunes diplômés de trois instituts de formation pastorale au Pérou : *Factors Related to Perseverance in Ministry Among Early Graduates of the Seminario Biblico Alianza del Peru*¹⁶¹.

Un premier institut biblique fût implanté à Lima, au Pérou en 1957. Depuis une campagne d'évangélisation dans cette ville, en 1973, l'Église connaît, dans ce pays, un fort taux de croissance. La plupart des pasteurs formés à cette époque sont restés dans le ministère. Dans les années 1990, deux autres instituts ont été créés, à Trujillo et Arequipa. Les étudiants de la promotion 1997 de l'institut de Trujillo sont encore tous pasteurs au moment de l'enquête de Stuart. Par contre, le taux d'attrition¹⁶² atteint 40 % parmi les étudiants diplômés plus tardivement. Le même constat est fait dans les deux autres instituts¹⁶³.

Stuart a cherché les facteurs qui ont permis aux pasteurs diplômés avant 1997 de persévérer dans le ministère afin que les instituts de formation puissent en tenir compte dans l'élaboration de leurs programmes. Le chercheur s'est adressé aux responsables de la *Peruvian National Church of the Christian and Missionary Alliance* et a obtenu d'eux vingt noms de pasteurs en poste depuis longtemps. Il leur a demandé de remplir un questionnaire, puis au cours des mois suivants il a mené un entretien plus approfondi avec

¹⁶¹ Edward Ivy STUART, *Factors Related to Perseverance in Ministry Among Early Graduates of the Seminario Biblico Alianza del Peru*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Columbia International University, 2004.

¹⁶² C'est Michel EVANS, ancien directeur de l'Institut Biblique de Genève, qui a été, à notre connaissance le premier à utiliser ce terme, lors d'une pastorale en France, concernant « la défection des pasteurs », texte d'allocation non publié et mis à notre disposition par l'auteur le 10/03/09. En théologie, on comprend par ce mot le regret d'avoir offensé Dieu et la crainte d'un châtement qui s'en suivrait. 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. 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 Dieu, celui qui les a appelés à exercer ce métier.

Dans la littérature anglo-saxonne, nous avons trouvé le mot employé dans le même sens, par exemple dans l'article de Dan PIETRZYK, directeur du program « *Sustaining Pastoral Excellence* » de l'Evangelical Covenant Church aux États-Unis, *Shooting the Rapids: The Cycles of Pastoral Ministry*, <http://www.divinity.duke.edu/programs/spe/articles/200709/rapids.html>, consulté 26/12/08, ou encore chez Dieter J. SCHÖNWETTER, *Canadian Mennonite Brethren Pastoral Report*. Rédigé pour le Centre for Mennonite Brethren Studies et le Canadian Conference of MB Churches, 2006, document non publié, mis à notre disposition par son auteur, p. 1, 5-6, 25-26, 37, 48-49, 67-69.

¹⁶³ STUART, *op. cit.*, p. 1-2.

dix-sept d'entre eux (onze ayant servi dans le ministère depuis plus de 15 ans ; six ayant servi entre 6 et 13 ans)¹⁶⁴.

Stuart discerne six facteurs qui s'avèrent déterminants pour la persévérance dans le ministère :

- Bien discerner sa vocation et avoir la certitude d'un appel au ministère est une puissante ressource pour garder le cap dans les moments difficiles.
- Entretenir un bon niveau de vie spirituelle en priant et en lisant la Bible à des fins personnelles et pas seulement pour les besoins de la fonction est essentiel.
- Le jeune pasteur doit également s'appliquer à trouver le juste équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Sa famille lui sera d'un puissant soutien en cas de problèmes, à condition qu'elle ait été préservée du stress lié au ministère.
- Stuart mentionne aussi l'effet bénéfique du mentor : le taux de persévérance est plus élevé parmi les pasteurs ayant bénéficié pendant un certain temps d'un coach ou d'un mentor¹⁶⁵ que pour les autres. Les anciens formateurs ou enseignants sont cités parmi les mentors les plus efficaces. Une fois de plus, on constate que les liens tissés pendant les études sont importants pour résister dans les difficultés.
- Le fait de garder des contacts avec la « cohorte »¹⁶⁶ s'avère constituer un ciment relationnel qui contribue à soutenir ceux qui faiblissent à un moment donné.
- Il est indispensable d'apprendre à gérer le stress. Cela doit se faire dans les premières années du ministère qui sont les plus exposées aux difficultés matérielles et financières (installation en couple, premier enfant, premier logement, etc.)¹⁶⁷.

Stuart conclut que les formateurs devraient être, pour les futurs pasteurs, plus que des enseignants avec qui ils n'ont été en contact que quelques années. Ils devraient s'engager à les suivre quand ils sont diplômés et débutent dans le pastorat. Des réunions

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 21-22, 27-30.

¹⁶⁵ Le coaching est un accompagnement du professionnel en vue d'améliorer ses performances, d'être plus efficace dans son travail et de gagner en confiance en soi. C'est un processus qui a des effets sur la personne et sur la qualité de son travail mais n'est pas, contrairement à la supervision, un travail sur soi. Le mentoring consiste en l'accompagnement d'un professionnel par un autre, plus expérimenté. Il l'assiste dans des phases critiques, dans la mise en place d'objectifs à long terme et la gestion de processus menant à ces objectifs. C'est un transfert d'expérience. Nous reviendrons sur la supervision p. 66, 235, 374, 378.

¹⁶⁶ STUART, *op. cit.*, p. 7-9, 54 : Stuart utilise ce mot, au lieu de la « promotion », pour désigner l'ensemble des étudiants qui étaient en formation en même temps. Il a repéré ce terme dans la littérature à propos d'un groupe de personnes ayant des expériences en commun. Le fait de partager des expériences, comme le fait une promotion d'étudiants d'une faculté ou d'un institut biblique, crée des liens qui vont durer au-delà du temps de la formation.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p. 35-36.

d'anciens élèves constitueraient aussi une source importante d'encouragement mutuel. Les jeunes pasteurs bénéficieraient d'être suivis au début par un confrère expérimenté qui les aiderait surtout à équilibrer vie familiale et professionnelle, à éviter les écueils du ministère. Stuart suggère aussi qu'une étude complémentaire soit entreprise concernant le mentoring, pendant les premières années¹⁶⁸.

Les conclusions de Stuart, au Pérou, sont semblables à celles faites par Lewis en Suisse : le rôle des enseignants est aussi de former la personnalité du futur pasteur et les dénominations devraient pourvoir à cet accompagnement au début du ministère.

Si ce soutien est si important – puisque les statistiques prouvent que c'est pendant ces années là que les abandons sont les plus fréquents – qu'est ce qui explique que certains pasteurs novices arrivent à passer ce cap ?

C'est ce que **John R. Lane** (2005) a voulu découvrir. Il part du principe que rares sont ceux qui, démarrant le ministère pastoral, pensent le quitter un jour. Pourtant, cela arrive. Lane a cherché à identifier les facteurs (attitudes, croyances, pratiques) qui contribuent à la pérennité du ministère, et ceux sur lesquels le pasteur peut agir et exercer son contrôle : *Controllable Factors for Longevity in Ministry*¹⁶⁹.

Son rapport inclut, au chapitre trois, une analyse de ce qui, au cours de l'histoire de l'Église, a été écrit sur les difficultés du ministère, en commençant par les épîtres d'Ignace d'Antioche, en passant par Polycarpe, Chrysostome, Thomas d'Aquin, Luther, Baxter, Vinet et en terminant par des auteurs contemporains tels qu'Eugene Peterson, E.M. Bounds et Bill Hybels.

Lane a entrepris sa propre recherche sur le terrain en interviewant cinq pasteurs et dix responsables (évêque, enseignant, etc.) de la *Free Methodist Church* du nord des États-Unis, ayant plus de 25 ans de ministère. Sur la base de leurs réponses, le chercheur a ensuite envoyé un questionnaire à 250 pasteurs, obtenant un taux de réponses de 54 %, et a terminé sa recherche par l'interview approfondie de 5 répondants qui avaient sérieusement pensé à quitter leurs fonctions mais ne l'avaient finalement pas fait¹⁷⁰.

44 % des répondants ont effectivement envisagé l'abandon, et Lane note les dix raisons les plus souvent citées, par ordre de fréquence : découragement, frustration, épuisement, conflits, manque d'engagement des membres de l'Église, dépression,

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 58-60.

¹⁶⁹ John R. LANE, *Controllable Factors for Longevity in Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Gordon Conwell Theological Seminary, 2005.

¹⁷⁰ *Ibid.*, p. 92-95.

problèmes financiers, problèmes familiaux, circonstances incontrôlables, erreurs dans leur façon de diriger l'Église¹⁷¹.

Lane analyse sommairement le processus décisionnel et discerne que, la plupart du temps, interviennent des pressions ou des conflits consécutifs ou non à des actions ou décisions du pasteur. Dans cette situation, le pasteur va tellement s'investir qu'il va se retrouver en situation de surmenage et/ou sombrer dans la dépression¹⁷².

Il a dégagé des questionnaires vingt facteurs de pérennité dans le ministère que le pasteur a la possibilité d'inclure ou d'exclure de sa vie. Lane présente les six plus importants :

- l'appel divin au ministère : la vocation vient de Dieu, dirige la vie du pasteur qui doit garder intacte cette conviction intérieure ; cet appel doit être confirmé par le service pratique dans la communauté, mais aussi avoir été reconnu par les collègues ;
- la relation avec le Seigneur : Lane constate que certains pasteurs entretiennent davantage leur relation avec l'Église qu'avec celui qui dirige l'Église ;
- l'investissement du temps et de l'énergie dans la relation conjugale : le conjoint du pasteur est, avec le Seigneur, son principal soutien pour tenir bon dans le ministère. Cette relation doit être particulièrement soignée, et non passer après les relations de travail ;
- la décision personnelle à ne pas abandonner : pour 49 % de ceux qui ont envisagé de quitter le ministère, c'est cette promesse faite envers eux-mêmes qui leur a permis de ne pas lâcher prise ;
- l'engagement envers les membres de l'Église : le pasteur fait vœu de les aimer indépendamment de ses émotions et de ses sentiments ;
- cultiver et garder le sens de l'humour et pratiquer, en dehors du ministère, des activités qui procurent joie et satisfactions¹⁷³.

Les trois premiers facteurs avaient aussi été mentionnés par Stuart dans son enquête, menée pourtant dans un tout autre contexte. Ceci confirme, une fois de plus, que les problèmes du pastorat, indépendamment des pays, des cultures et des dénominations sont analogues.

¹⁷¹ *Ibid.*, p. 96-97.

¹⁷² *Ibid.*, p. 97.

¹⁷³ *Ibid.*, p. 98-103.

Alors que l'étude de Lane avait été faite parmi les Méthodistes, **Gregory Mark Loomis** (2006) s'est interrogé sur ces mêmes facteurs d'endurance mais en menant son enquête dans une autre dénomination.

Son travail, publié sous le titre *Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America*¹⁷⁴, concerne plus la durée dans un même poste que la durée du ministère en général. Il y fait une analyse très intéressante sur l'évolution du nombre d'années passées dans une même paroisse et constate que le temps d'occupation d'un poste est de plus en plus court.

N'oublions pas le contexte historique américain : la conquête de territoires amenait à des déplacements de populations et explique l'itinérance des évangélistes. Lorsque les populations s'établissaient, l'itinérant s'installait lui aussi pour devenir leur pasteur. Loomis cite Jonathan Edwards qui, dans une prédication sur Ésaïe 62.4-5, aurait comparé l'union entre un pasteur et sa paroisse au lien du mariage : à vie¹⁷⁵. Cependant, dans l'Amérique du XVIII^e et début du XIX^e siècle, notamment parmi les Méthodistes, certains restent des prédicateurs itinérants, à cause du manque de pasteurs : ils vont d'une paroisse à une autre tour à tour « pour que chaque prédicateur ait une Église et chaque Église un pasteur »¹⁷⁶.

C'est vers la seconde moitié du XIX^e siècle que l'habitude de changer régulièrement les pasteurs de poste commence à se développer. Les pasteurs prennent conscience de constituer une classe professionnelle et d'avoir droit à une certaine mobilité professionnelle. Certaines dénominations considèrent que les pasteurs perdent leur enthousiasme ou leur zèle s'ils restent en place plus de trois ou quatre ans : changer de paroisse tous les quatre ans devient ainsi la norme¹⁷⁷. La question se pose de savoir s'il existe un réel besoin de changement ou si ce changement fréquent est symptomatique d'un problème sous-jacent ?

Est-il ou non avantageux de rester longtemps dans le même poste¹⁷⁸ ? Les études diffèrent sur ce point. Loomis en a consulté une dizaine et constate que certaines préconisent qu'un pasteur doit rester en place entre quatre et six ans pour être vraiment

¹⁷⁴ Gregory Mark LOOMIS, *Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Trinity Evangelical Divinity School, 2006.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 10 (Jonathan EDWARDS, *The Works of Jonathan Edwards*, Édimbourg, Banner of Truth, 1834, p. 19).

¹⁷⁶ LOOMIS, *op. cit.*, p. 11.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 12.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 7 : Pour ce travail, Loomis considère comme poste de courte durée celui qui dure moins de 5 ans, de longue durée, celui qui dure plus de 10 ans.

efficace ; d'autres au contraire disent qu'au bout de la quatrième ou cinquième année, le pasteur perd son intérêt et son dynamisme et devrait alors changer de poste¹⁷⁹.

Loomis analyse les avantages et inconvénients des durées de poste, avant de passer à une interprétation des données bibliques à ce sujet. Dans l'Ancien Testament, suggère-t-il, le « serviteur de Dieu » restait en place longtemps (Moïse, Josué, les rois ont servi jusqu'à leur mort). Il remarque néanmoins aussi que la durée du ministère était moins nette pour les lévites (leur service s'effectuait par rotation entre tribus) ou pour les prophètes (on observe des ministères de longue et de courte durée¹⁸⁰). Dans le Nouveau Testament, les circonstances d'implantation d'Églises et le laps de temps décrit ne permettent pas vraiment de tirer des conclusions quant à la normativité des ministères de longue durée. Toutefois, constate Loomis, le vocabulaire utilisé pour décrire le travail pastoral fait plutôt penser à des longs ministères : le cultivateur (1 Co 3.6-8), le bâtisseur (1 Co 3.9-10), la famille (Ga 6.10)¹⁸¹.

Pour sa recherche sur le terrain, vingt et un surintendants de secteurs géographiques ont communiqué à Loomis les coordonnées de 223 pasteurs en fonction dans le même poste depuis 10 ans et plus. Le chercheur leur a demandé, par courriel, d'indiquer ce qui leur avait permis de rester longtemps en place. 44,8 % ont répondu, ce qui a permis de répertorier 40 facteurs différents, dont 6 communs à 20 % des répondants. Dans une seconde enquête, Loomis leur a demandé de les classer par ordre d'importance et en a fait une analyse statistique¹⁸².

Ces six facteurs que Loomis va étudier en détail sont :

- l'appel de Dieu : savoir que nous sommes là où Dieu nous a voulu ;
- la décision de rester : ils se sont engagés envers cette Église et certains comparent cet engagement au mariage ;
- la conviction que l'on obtient plus de résultats sur une longue durée ;
- la volonté d'aimer ses paroissiens, ayant la certitude que l'amour, avec le temps, se développe ;
- la présence de laïcs engagés avec compétence et fidélité ;

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 12-17. L'auteur ne cache pas sa préférence pour des postes de longue durée, il cite à ce sujet des auteurs tels que Lyle SCHALLER (*The Multiple Staff and the Larger Church*, Nashville, Abingdon, 1980, p. 57) et Peter C. WAGNER, *Your Church can Grow*, Ventura, Regal, 1976, p. 163).

¹⁸⁰ LOOMIS, *op. cit.*, p. 33-35.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 35, 40-44.

¹⁸² *Ibid.*, p. 53-54.

- la famille : les contraintes ou les libertés vécues par la famille pastorale sont des éléments non négligeables pour déterminer la durée dans le poste¹⁸³.

Loomis conclut que l'engagement du pasteur envers son Église est la première condition pour durer dans le ministère. Le processus de sélection d'un candidat est donc lui aussi d'une importance primordiale : la dénomination, si c'est elle qui décide, ou l'Église locale, doivent se donner les compétences et le temps nécessaires pour définir le profil de pasteur qui correspond le mieux à l'Église¹⁸⁴.

Comme dans l'enquête de Stuart, l'engagement personnel, la décision du pasteur de rester, apparaissent comme des éléments forts qui permettent de maintenir le cap dans les moments difficiles.

C'est aussi pour comprendre pourquoi certains restent longtemps en poste alors que d'autres en changent fréquemment que **John H. Hoskins** (2000) a mené une étude, cette fois-ci parmi les pasteurs baptistes indépendants de Virginie de l'Ouest : *Obeying God's Call for the Long Haul : A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Bible and Baptist Pastors in West Virginia*¹⁸⁵.

Il fournit un bon résumé, bien documenté, de la littérature qu'il a consultée. Hoskins explique que si rester en poste pendant de très longues années était pratique courante aux siècles précédents, cela ne l'est plus du tout aujourd'hui. En effet, rester quatre ans en place est devenu la norme malgré les arguments en faveur d'un pastorat de plus longue durée¹⁸⁶.

Hoskins cite plusieurs auteurs qui veulent aider les pasteurs dans leur prise de décision : rester, changer de poste ou quitter le ministère¹⁸⁷. Certains n'excluent pas que des pasteurs préfèrent changer fréquemment d'Église et éviter ainsi l'abandon du ministère. La question se pose alors de savoir si ces pasteurs ne se seraient pas trompés dans leur orientation professionnelle.

¹⁸³ *Ibid.*, p. 75-100.

¹⁸⁴ *Ibid.*, p. 109-111.

¹⁸⁵ John H. HOSKINS, *Obeying God's Call for the Long Haul : A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Bible and Baptist Pastors in West Virginia*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Temple Baptist Ministry, 2000.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 2. Hoskins cite Richard S. TAYLOR, *Principles of Pastoral Success*, Grand Rapids, Asbury, 1989 ; Lyle E. SCHALLER, *Assimilating New Members*, Nashville, Abingdon, 1975 ; John R. CIONCA, *Red Light, Green Light*, Grand Rapids, Baker, 1994 ; R. Dwayne CONNER, *Called to Stay*, Nashville, Convention Press, 1987.

¹⁸⁷ Kevin MILLER, *Secrets of Staying Power*, Waco, Word, 1988, Warren WIERSBE, *In Praise of Plodders*, Grand Rapids, Kregel, 1991.

Dans sa recherche, Hoskins a travaillé avec deux questionnaires¹⁸⁸. Le premier était adressé à 21 pasteurs dans le même poste depuis au moins 20 ans. Parmi les répondants, 80 % servaient dans l'état où ils étaient nés ; 15 % servaient dans un état voisin de celui dont ils étaient originaires. Hoskins en conclut que l'attachement à la région joue en faveur de la stabilité¹⁸⁹. Leur type de personnalité a également été pris en compte : 42 % sont du type sanguin, 19 % de type flegmatique, les autres présentant un profil plus mitigé (combinaison de type sanguin, flegmatique, colérique et mélancolique)¹⁹⁰. Les pasteurs de type sanguin sont ceux qui ont le contact facile alors que les flegmatiques sont ceux qui ont de la résistance face au stress ; ces deux qualités sont apparemment indispensables pour durer dans le ministère¹⁹¹.

Le second questionnaire a été envoyé à tous les pasteurs baptistes indépendants de Virginie-Occidentale, ils étaient au nombre de 322. Il a obtenu un taux de réponses de 41,6 %. Les pasteurs restent en moyenne quatre ans et huit mois dans un même poste¹⁹². 24 % déclarent avoir changé de poste à cause de conflits dans l'Église, 11 % avoir eu l'occasion de changer, 39 % ont coché « autres motifs » (sans préciser lesquels), alors qu'ils pouvaient choisir entre : « déclin économique du secteur », « diminution de la

¹⁸⁸ HOSKINS, *op. cit.*, p. 52.

¹⁸⁹ *Ibid.*, p. 61. La région concernée par l'enquête est boisée et montagneuse (le relief appalachien), la densité de la population est faible, les principales activités économiques sont l'exploitation des forêts, l'extraction de minéraux. Hoskins parle d'*Appalachian culture*. Cet élément culturel a certainement eu une influence sur l'attachement des pasteurs à cette région. Les pasteurs interviewés dans le second questionnaire habitent pour 55 % dans des zones rurales, 25 % en zone suburbaine et seulement 20 % en ville. Cela peut aussi avoir une incidence sur la durée du ministère. Les résultats de l'enquête de Hoskins ne sont donc pas automatiquement transposables dans d'autres régions, d'autres cultures, mais mériteraient tout de même d'être testés ailleurs.

¹⁹⁰ *Ibid.*, p. 24, 65 : l'auteur se réfère au livre de Tim LAHAYE, *Spirit Controlled-Temperament*, Wheaton, Tyndale, 1968, publié en français sous le titre *Tempérament dirigé par l'Esprit*, Marne-la-Vallée, Farel, 1991, p. 17-44, pour définir les quatre types de personnalité, leurs qualités et défauts. (1) Le sanguin est extraverti, chaleureux, optimiste, bavard, n'aimant pas la solitude. Ce peut être un bon accompagnateur, enseignant, leader, mais parfois il parle sans réfléchir, est indiscipliné et improductif. (2) Le colérique, autre type extraverti, est déterminé, décidé, pratique, sûr de lui. Des qualités pour être un leader, certes, mais il lui arrive d'être insensible, peu compatissant, orgueilleux. On trouve ce type de personnalité parmi les producteurs, constructeurs et pionniers. (3) Le flegmatique est en quelque sorte le colérique introverti : il est pratique, efficace, mais calme et tranquille. Parfois il manque d'entrain, il reste spectateur. On le rencontre chez les diplomates, les techniciens, les comptables. (4) Enfin le type mélancolique, introverti est fréquent chez les artistes, les inventeurs, les philosophes. Ils sont doués, analytiques, loyaux et sensibles, mais parfois centrés sur eux-mêmes, de tendance dépressive, d'humeur changeante, asociaux et légalistes.

¹⁹¹ D'autres classifications de types de personnalités existaient déjà quand Hoskins a écrit son rapport, comme par exemple l'application au monde évangélique du « MBTI », Myers-Briggs Type Indicator, test psychologique mondialement reconnu pour son efficacité, qui fait le lien entre type de personnalité et style de leadership, qui indique les points faibles et les points forts de chaque type, dans l'exercice d'un ministère pastoral. Nous renvoyons le lecteur à Roy M. OSWALD, Otto KROEGER, *Personality Type and Religious Leadership*, Herndon, Alban, 1988. MBTI et Myers-Briggs Type Indicator sont des marques déposées de *Consulting Psychologists Press*, Palo Alto.

¹⁹² HOSKINS, *op. cit.*, p. 108.

fréquentation de l'Église », « baisse des dons », « vision perdue », « meilleures conditions matérielles et financières ailleurs »¹⁹³.

Quand Hoskins demande aux pasteurs pourquoi ils restent dans leur poste actuel, il obtient principalement ces trois réponses : d'abord la certitude que c'est la volonté de Dieu pour eux, deuxièmement l'attachement des paroissiens à leur pasteur, enfin la croissance numérique de l'Église¹⁹⁴. Interrogés sur leur type de personnalité, 34 % se décrivent comme colériques, 34 % comme flegmatiques, 17 % se reconnaissent sanguins et 16 % mélancoliques¹⁹⁵. Hoskins pense que l'on peut faire un lien entre la personnalité d'un pasteur et sa durée d'occupation dans un poste. Les colériques s'avèrent être de bons pasteurs, pourvu qu'ils restent peu longtemps dans la même paroisse. Leur tendance à être trop dominateurs empêche des relations durables. Le sanguin serait un leader né qui, dans de bonnes conditions, peut être un pasteur efficace. Les mélancoliques, bien que détenteurs de grandes qualités pastorales, ne sont pas assez communicatifs pour favoriser un long pastorat. Le flegmatique serait un leader « cool », qui s'accommode et peut rester longtemps au même endroit¹⁹⁶.

Hoskins s'intéressait aux facteurs qui permettent de rester longtemps dans un même poste, entre autres l'attachement à la région et le tempérament du pasteur. D'autres chercheurs considèrent le phénomène inverse : les changements fréquents de poste pastoral, le taux d'usure et d'attrition dans le ministère.

C'est ce qu'ont fait **Gary L. McIntosh** et **Robert L. Edmondson** (1998). Ils ont publié ensemble les résultats de leur recherche sous le titre : *It Only Hurts on Monday*¹⁹⁷. McIntosh, responsable des études doctorales à Talbot University, est également consultant professionnel pour les Églises : concernant la croissance de l'Église, il en a assisté plus de 500 parmi 53 dénominations différentes. Edmondson, pasteur baptiste, a travaillé en tant que médiateur, il est expert dans la gestion des conflits (dans la paroisse ou entre la paroisse et le pasteur).

En 1995, Edmondson a interrogé trente ex-pasteurs sur les motifs d'abandon du ministère. Il a ensuite envoyé un questionnaire à trente Églises qui venaient de changer de

¹⁹³ *Ibid.*, p. 109.

¹⁹⁴ *Ibid.*, p. 120.

¹⁹⁵ *Ibid.*, p. 117. Le pourcentage des chiffres est arrondi, ce qui explique que si on les additionne, on arrive à un total de 101 %.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p. 137.

¹⁹⁷ Gary L. McINTOSH, Robert L. EDMONDSON, *It Only Hurts on Monday*, Carol Stream, ChurchSmart Resources, 1998.

pasteur pour connaître leur opinion sur ce changement. Il a pu ainsi dresser deux listes de motifs évoqués : l'une établie par les pasteurs, l'autre par les paroissiens. Les deux listes sont assez semblables, à quelques éléments près. Enfin, Edmondson a interviewé plusieurs des répondants pour approfondir les données recueillies¹⁹⁸.

Il en est résulté un livre, *It Only Hurts on Monday*, destiné aux chrétiens, pour leur expliquer les difficultés de la fonction pastorale. Les auteurs consacrent un chapitre à chacun des neuf problèmes les plus fréquemment rencontrés par les pasteurs (burn-out ; isolement professionnel ; formation inadéquate ; attentes non réalistes ; résistance au changement ; peu ou pas d'accompagnement ; situation financière précaire ; solitude personnelle ; combat spirituel) et un autre chapitre aux quatre sortes de stress auxquels ils sont confrontés constamment (supporter le fait que le travail pastoral n'est jamais achevé ; nécessité de gérer des situations de crise ; devoir déléguer tout en restant pleinement responsable ; n'avoir aucun moyen de mesurer les progrès ou les réussites). À la fin de chaque chapitre, des conseils sont donnés aux paroissiens afin qu'ils soutiennent mieux leur pasteur pour qu'il s'épanouisse et reste longtemps en place.

Les auteurs observent que le jeune pasteur, en poste pour la première fois, constate que la liste des priorités de l'Église est inversée par rapport à celle qui lui a été inculquée durant la formation pastorale. Il a consacré des années à étudier les langues anciennes, la théologie, mais les paroissiens ne s'intéressent pas à ces choses là. Au contraire, à peine en poste, on lui demande d'établir un budget, de conduire un service de funérailles, tâches concrètes pour lesquelles il n'a pas été suffisamment formé. 60 % des répondants ont constaté que leur formation n'était pas adaptée aux réalités du terrain : ils ne sont pas passés par un apprentissage guidé, ils n'ont pas eu l'occasion de mettre en pratique ce qui avait été abordé en théorie¹⁹⁹. Cette inadéquation génère des sentiments d'incapacité, de frustration, de perte de temps. Cette insatisfaction peut les inciter à demander leur changement, alors qu'ils ne vont que déplacer ailleurs le même problème²⁰⁰.

Changer fréquemment de poste, est-ce une solution pour que les pasteurs évitent le burn-out, ou au contraire le signal qu'ils sont proches d'un épuisement professionnel ? C'est un problème déjà abordé dans l'étude de Loomis²⁰¹. En effet, décrivent McIntosh et Edmondson, les débuts dans une Église sont comme une lune de miel. Puis peu à peu, on confie ses problèmes au pasteur, on lui demande davantage ; en même temps celui-ci doit

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 8.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 41, 45-46, 48.

²⁰⁰ *Ibid.*, p. 21.

²⁰¹ Voir p. 47-48.

mettre en place de nouvelles activités et conduire l'Église vers la croissance. Sa gestion du temps devient plus difficile, il y a plus d'imprévus, de pressions, et, sans s'en rendre compte, il commence à vivre sur ses réserves, prenant moins de temps pour se ressourcer spirituellement²⁰². Les auteurs constatent que cette spirale entraîne le pasteur à se démotiver, à perdre sa vision pour l'Église ; il trouve qu'il n'est pas ou plus assez productif, il a le sentiment qu'il n'a plus rien à apporter à cette communauté et se met en quête d'un nouveau poste²⁰³.

McIntosh et Edmondson insistent aussi sur la solitude du pasteur : professionnellement, c'est un soliste. Il ne travaille souvent qu'avec des paroissiens bénévoles, sans formation adéquate. Contrairement à certains autres métiers, son travail ne bénéficie pas d'un regard collégial. Dans le cadre de la relation d'aide, ce qu'il entend est de nature confidentielle, et l'empêche de partager avec d'autres les fardeaux qu'on lui dont on le charge.

Il occupe une fonction de haute responsabilité et n'a de comptes à rendre à personne pour bien des aspects de son travail (ni de ses décisions, ni de son emploi du temps, ni de ses performances)²⁰⁴. Le conseil de l'Église, dans certains cas, ne s'occupe que des aspects pratiques, financiers ou administratifs. Cette situation représente un danger : le pasteur peut entrer dans un dysfonctionnement longtemps avant que l'on ne s'en aperçoive (glisser dans la passivité, sombrer dans l'autocritique ou l'auto-apitoiement, succomber à des tentations, etc.).

Le pasteur a peu d'amis : la situation est trop délicate pour entretenir des relations amicales avec les membres de l'Église (il peut être accusé de favoritisme, les paroissiens peuvent être tentés d'abuser de la connaissance qu'ils ont de lui dans le cadre de sa vie privée) ; il n'a pas assez de temps et de loisirs pour se faire des amis ailleurs ; la charge du travail pastoral mal géré peut l'éloigner de ceux qu'il avait autrefois. Pour McIntosh et Edmondson, il est important de pouvoir rompre cette solitude en bénéficiant d'années sabbatiques (avec les ressources financières correspondantes !), en participant à des groupes de soutien mutuel entre pasteurs, en se confiant à d'autres pasteurs qui ont été désignés pour écouter et accompagner leurs collègues en charge de paroisse²⁰⁵.

²⁰² *Ibid.*, p. 16-17.

²⁰³ *Ibid.*, p. 20.

²⁰⁴ *Ibid.*, p. 74, 171 : 73 % des pasteurs sont dans cette situation, qu'ils déplorent. Pour 23 % des pasteurs répondants, cela a été un facteur qui les a amenés à vouloir changer de poste.

²⁰⁵ *Ibid.*, p. 24, 36, 81-82.

À la fin de l'ouvrage, on trouve la liste des motifs ayant incité à changer de poste, selon les pasteurs et selon les paroissiens. Les attentes non exprimées ou irréalistes des paroissiens sont, pour les pasteurs, la deuxième raison la plus importante. Les attentes non-exprimées ou irréalistes de la famille pastorale envers les paroissiens figurent au huitième rang sur un total de quinze motifs et c'est là une réalité que d'autres études avaient déjà mise en évidence²⁰⁶. Une des particularités de la fonction pastorale réside dans le fait que vie professionnelle et vie familiale sont imbriquées : il n'y a pas de séparation nette entre horaires, lieux de travail et de vie privée. Les attentes des deux côtés, famille et paroisse, peuvent donc être sources de conflit.

Quand on parle de persévérance dans le ministère, on doit donc prendre en considération ces deux facteurs : vie familiale et fonction pastorale. Gérer l'équilibre entre les deux n'est pas chose facile, et face à cet effort, le couple pastoral peut arriver à une saturation, un « ras-le-bol familial » susceptibles de conduire à l'abandon du ministère. Conscients de ce fait, **Lyle E. Larson** et **J. Walter Goltz**²⁰⁷ (1994) ont adressé, par le biais de *l'Evangelical Fellowship of Canada*, un questionnaire aux pasteurs et un autre destiné aux conjoints, à 3134 familles pastorales au Canada, de 21 dénominations différentes²⁰⁸. Ils ont obtenu un taux de réponses de 41,3 %²⁰⁹.

L'objectif de l'étude était d'appréhender la manière dont la famille vivait le statut pastoral²¹⁰. En effet, si l'Église ne rémunère que le travail du pasteur, elle a néanmoins des attentes concernant sa famille et celle-ci peut en subir des désagréments. L'enquête a été très bien accueillie et l'on regretta qu'elle n'ait pas eu lieu plus tôt. Elle permit à certains de mieux réfléchir à leurs conditions de vie et de travail, et d'être ensuite plus aptes à assumer leur rôle. Contrairement à l'idée répandue selon laquelle les pasteurs n'ont pas de temps pour répondre à ce genre de questionnaire, ils se sont sentis pris en considération et

²⁰⁶ *Ibid.*, p. 171. La liste des motifs, par ordre d'importance, selon les pasteurs : le fait que les paroissiens refusent l'autorité pastorale (*résistance to pastoral leadership*) ; les attentes non exprimées ou irréalistes envers le pasteur ; le refus du changement ; le manque de vision spirituelle de l'Église ; le burn-out ; le désaccord avec le conseil ; la faiblesse du salaire ; la solitude ; les doutes sur la vocation ; la crise spirituelle ; le manque d'occasions de partage, d'échange ; l'impossibilité de rendre des comptes ; le désaccord doctrinal ; le manque de formation ; les attentes non exprimées ou irréalistes de la famille pastorale ; l'absence de cahier détaillé des charges.

²⁰⁷ Lyle E. LARSON, J. Walter GOLTZ, *Clergy Families in Canada : An Initial Report*, Markham, The Evangelical Fellowship of Canada, 1994.

²⁰⁸ Il y avait parmi eux des pentecôtistes, des réformés, des baptistes, des mennonites, des méthodistes, des apostoliques, des officiers de l'Armée du Salut.

²⁰⁹ LARSON, GOLTZ, *op. cit.*, p. 1.

²¹⁰ *Ibid.*, p. 1, 145.

ont clairement exprimé leur solitude, leur regret de n'avoir aucun écoutant, si ce n'est leur conjoint.

Dans *Clergy Families in Canada : An Initial Report*, Larson et Goltz ont publié leurs résultats. Ils ont obtenu des chiffres concernant l'emploi du temps des pasteurs. Une semaine normale totalise 51 heures de travail mais 30 % des répondants travaillent plus de 60 heures par semaine. Onze soirées en moyenne par mois sont consacrées à des activités de l'Église, mais pour 5 % d'entre eux, ce sont au moins vingt soirées par mois. Le pasteur emploie 28 % de son temps à dormir ; 13 % à préparer des prédications/enseignements, 6 % à les délivrer ; 9 % aux visites pastorales ; 6 % à la cure d'âme ; 8 % à des réunions ; ce qui lui laisse, toujours selon les chiffres de Larson et Goltz, 26 % de temps pour sa famille et ses loisirs²¹¹. Les conjoints se plaignent que, lorsque le pasteur est à la maison, il est bien souvent trop fatigué (ou préoccupé) pour que sa famille profite vraiment de lui. Pour la majorité des conjoints, le fait d'être marié à un pasteur rend la vie familiale plus compliquée (autant pour le conjoint que pour les enfants) ; 18 % des pasteurs et 23 % des conjoints affirment que le pasteur a deux époux/épouses : le conjoint et l'Église²¹².

Pour 95 % des pasteurs, le conjoint est la principale ressource pour continuer à assumer le ministère²¹³. 40 % des pasteurs et 49 % des conjoints disent que les membres de la famille culpabilisent s'ils restent à la maison plutôt que de participer à toutes les activités de l'Église²¹⁴. Le ministère pastoral semble avoir des répercussions négatives sur les enfants qui se sentent embarqués de force : la moitié des répondants pensent que le ministère est un stress pour les enfants ; un quart pense que ces enfants posent plus de problèmes²¹⁵.

Pour 87 % des personnes interrogées, la situation financière est une préoccupation importante : 60 % l'estiment plus difficile que dans d'autres professions²¹⁶. Selon 28 % des pasteurs hommes, les épouses ne devraient pas travailler ; pour 15 % des femmes pasteurs, le mari ne devrait pas avoir d'emploi extérieur²¹⁷. Le conjoint du pasteur est davantage considéré comme un assistant (76 %) que comme un partenaire (24 %) dans le ministère. Il est impliqué, bénévolement, dans différents services dans l'Église, mais la majorité des

²¹¹ Le pourcentage des chiffres est arrondi, ce qui explique que si on les additionne, on arrive à un total de 96 % au lieu de 100 %.

²¹² *Ibid.*, p. 57-58.

²¹³ *Ibid.*, p. 72, 158.

²¹⁴ *Ibid.*, p. 75.

²¹⁵ *Ibid.*, p. 71-73, 159.

²¹⁶ *Ibid.*, p. 74-75.

²¹⁷ *Ibid.*, p. 67, 159.

conjointes ont ou bien leur propre emploi ou se considèrent d'abord comme mère et femme au foyer²¹⁸.

Quant à la spiritualité du pasteur et de son conjoint, Larson et Goltz donnent plutôt des impressions que des chiffres, sauf pour le temps moyen de prière journalière : 19 minutes pour les pasteurs, 16 minutes pour les conjoints. Les pasteurs admettent que leur vie spirituelle personnelle est plus superficielle qu'au début de leur ministère. Plusieurs se décrivent comme hypocrites, se refusant d'admettre que leur piété s'est affaiblie, tentant de conserver l'image du couple pastoral comme des personnes « TTS » (« très très spirituelles »).²¹⁹.

Les auteurs terminent par des recommandations pour la formation et l'accompagnement des pasteurs : des tests de personnalité avant d'être acceptés en formation ; plus de stages et d'expérience sur le terrain avant d'être « lâchés » ; des cours sur la gestion des conflits et de l'agenda, sur les techniques de communication ; des cours (formation continue éventuellement) pour les couples pastoraux, abordant des difficultés spécifiques et concrètes ; des retraites annuelles, des temps sabbatiques pour la famille pastorale et pas seulement des conférences pour le pasteur ; la mise en place de conseillers conjugaux spécifiquement sensibilisés à la réalité pastorale ; un accompagnement pour la vie spirituelle du pasteur, etc.²²⁰.

L'étude de Larson et Goltz montre clairement les difficultés que rencontrent les familles, notamment l'ordre du jour jamais épuisé et le faible salaire : ce sont deux sources de découragement, deux pierres d'achoppement qui peuvent favoriser l'abandon du ministère.

On retrouve ces deux mêmes facteurs dans l'étude suivante. Le découragement dans le ministère, et les moyens de lutter contre celui-ci, sont le thème central du livre de **Kevin A. Miller**, *Secrets of Staying Power*²²¹ (1988). Il combine le contenu de dizaines d'interviews qu'il a menées avec des pasteurs, et les résultats de l'enquête faite en 1986 par Virginia Vagt et Hope Grant, membres de l'équipe de recherche de *Christianity Today*. Ceux-ci ont envoyé 500 questionnaires à des pasteurs choisis au hasard parmi les abonnés

²¹⁸ *Ibid.*, p. 64-66 : 18 % des conjoints ont un emploi à temps plein, 35 % ont un emploi à temps partiel.

²¹⁹ *Ibid.*, p. 127-133.

²²⁰ *Ibid.*, p. 182-185.

²²¹ MILLER, *op. cit.*, p. 31. Pour Miller, le découragement est une des caractéristiques du ministère. Il cite, pour appuyer cette conviction, John R. W. Stott : « The occupational hazard of the Christian ministry and evangelism is discouragement », mais ne donne pas de référence pour cette citation.

de *Leadership*, et ils ont reçu 170 questionnaires suffisamment remplis pour être exploitables²²². Ces pasteurs ont dressé la liste de ce qui les décourageait.

Voici ce qui figure en tête de liste des facteurs de découragement :

- l'impression de n'avoir jamais achevé le travail : la relation pastorale est un accompagnement durable et non ponctuel, contrairement à la pratique d'autres métiers du secteur aidant ; l'agenda du pasteur est composé de tâches de natures différentes et demande une grande flexibilité ;
- le (faible) taux de croissance de l'Église ;
- le manque de temps pour la famille, temps est en plus souvent écorné par les imprévus ou les urgences ;
- le manque d'enthousiasme et d'engagement des membres de l'Église : ils sont bénévoles et ont du mal à accepter certaines exigences ;
- le salaire peu élevé : la rémunération des pasteurs n'est pas à la hauteur du nombre d'heures effectuées ni des responsabilités assumées ni du niveau d'études ; la nécessité de surveiller sans cesse ses dépenses accentue la souffrance due au manque de reconnaissance ;
- les paroissiens difficiles ;
- la multiplicité des rôles et tâches demandés : le pasteur doit savoir tout faire et trouve rarement la réelle possibilité d'exercer ses talents personnels ;
- bien que considérées comme étrangères au ministère, les tâches administratives chronophages qu'on doit effectuer ;
- l'obligation et la difficulté de pratiquer la relation d'aide dans des contextes familiaux sont de plus en plus complexes²²³.

Trois autres raisons de découragement sont également mentionnées, étroitement liées au caractère du pastorat :

- On demande au pasteur d'avoir, pour l'Église, une vision et de la concrétiser, mais cette mise en œuvre relève d'une démarche complexe, n'est pas aisée à évaluer.
- Le travail du pasteur est difficilement quantifiable : il n'est pas facile de trouver des éléments qui permettent de dire : « travail achevé et bien fait » ; de plus, les paroissiens n'ont pas l'habitude de donner des appréciations.

²²² MILLER, *op. cit.*, p. 10. Les textes de Vagt et Grant ne sont plus disponibles, ni par voie de presse ni sur internet, et malgré tous nos efforts, nous n'avons pu trouver un ancien exemplaire.

²²³ *Ibid.*, p. 35-37.

- dans les entretiens, les paroissiens font part au pasteur de leur vécu : des situations complexes, des sentiments négatifs. L'obligation de confidentialité, inhérente au métier peut devenir une charge et aggraver le sentiment de solitude²²⁴.

Parmi les sources de renouvellement et de soutien, on trouve d'abord le conjoint, la famille et la vie spirituelle. Puis sont mentionnées la préparation et la prédication d'un sermon. Enfin viennent les vacances et les temps de repos où l'on se coupe du stress habituel. Les échanges amicaux (dans l'Église ou à l'extérieur) et la qualité des relations avec les collègues et supérieurs de la dénomination²²⁵ sont ensuite cités comme moyens d'encouragement.

Des pasteurs ont admis qu'en période de découragement, ils vont rendre visite à ceux qui vont plus mal qu'eux et que la joie, la gratitude qu'ils reçoivent sont comme une « injection » de courage²²⁶. Le pasteur dispose aussi de deux autres atouts relevant de la spécificité du ministère : la certitude d'avoir été appelé par Dieu aide à tenir bon²²⁷ et voir Dieu agir dans la vie des autres procure une énorme satisfaction²²⁸.

Miller fait apparaître dans son livre l'ambivalence des soutiens qui, parfois, deviennent sources de découragement. Deux exemples suffiront à illustrer ce propos : la famille peut être réconfort et soutien en temps de difficultés, mais aussi facteur de culpabilité ou de découragement²²⁹. De même, la vie spirituelle peut aider à se ressourcer ou au contraire devenir frustration et sécheresse²³⁰. La Parole de Dieu ne parle plus au cœur du pasteur mais lui sert uniquement pour préparer ses sermons.

Enfin, l'auteur mentionne encore deux autres particularités étroitement liées au caractère du travail pastoral. D'une part il y a la réalité du « combat spirituel » : aux facteurs humains qui contribuent à la lassitude, il faut ajouter « l'attaque de l'ennemi »²³¹. D'autre part, certains pasteurs s'attribuent entièrement la faute de leur découragement et culpabilisent, se sentent en situation de péché, ce qui aggrave encore la spirale du découragement²³².

²²⁴ *Ibid.*, p. 38.

²²⁵ *Ibid.*, p. 44-46.

²²⁶ *Ibid.*, p. 45-46.

²²⁷ *Ibid.*, p. 101.

²²⁸ *Ibid.*, p. 33.

²²⁹ *Ibid.*, p. 118-122.

²³⁰ *Ibid.*, p. 115-117.

²³¹ *Ibid.*, p. 146-149.

²³² *Ibid.*, p. 150-154.

Le titre du livre de Miller, *Secrets of Staying Power*, prend toute sa signification quand l'auteur donne des conseils afin de transformer les sources de stress en aides et en facteurs permettant d'augmenter l'efficacité. L'auteur décrit les différentes phases du ministère dans tout poste, selon les événements qui rythment la semaine, l'année²³³. Des temps d'intenses sollicitations alternent avec des périodes moins exigeantes, constituant des moments où l'on est plus vulnérable au découragement. Savoir reconnaître ces phases est une clef pour mieux les gérer.

Foley Thomas Beach (2002) s'est notamment penché, dans sa recherche, sur l'impact de l'âge chez les pasteurs masculins et plus particulièrement sur la manière dont la « crise de la quarantaine » peut être un passage difficile, altérant leur sens de l'appel et leur identité professionnelle : *Effects of Mid-Life Transition on a Man's Call to Ministry*²³⁴.

Entre 35 et 50 ans, on passe de « jeune adulte » à « adulte »²³⁵. Ce sont des périodes de changements biologiques, psychologiques et familiaux ; des périodes à risque, notamment au niveau des divorces et des changements de carrière ; un temps d'interrogation sur sa vie et ses valeurs. De la lecture d'ouvrages de psychologie et de sociologie concernant cette période de vie, Beach conclut que c'est à « la quarantaine » qu'il y a le plus de cas d'épuisement professionnel : on s'est donné pendant les meilleures années sans limites, on a connu quelques déceptions, voici venu le moment de l'évaluation, et peut-être du burn-out²³⁶. Beach cite le journaliste Hallberg, qui a inventé le mot « meta-pause » pour désigner cette période de la vie : un temps qui demande que l'on s'arrête et que l'on réfléchisse²³⁷.

C'est vers le début du XX^e siècle que l'intérêt pour l'enfance, l'adolescence et la vieillesse s'est développé. Par contre, toute la période de la vie professionnelle a été relativement négligée. Ce n'est qu'en 1989 qu'a été créé à la Harvard University un groupe de recherche interdisciplinaire sur cette tranche d'âge relativement inconnue, le « milieu de vie », « l'entre deux âges »²³⁸.

²³³ *Ibid.*, p. 133-139.

²³⁴ Foley Thomas BEACH, *Effects of Mid-Life Transition on a Man's Call to Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Gordon Conwell Theological Seminary, 2002.

²³⁵ *Ibid.*, p. 14.

²³⁶ *Ibid.*, p. 10-11.

²³⁷ *Ibid.*, p. 75 (Edmond C. HALLBERG, « Helping Males over the Metapause », *The Los Angeles Times*, 23 octobre 1975).

²³⁸ BEACH, *op. cit.*, p. 3 : Ce groupe s'appelle la MacARTHUR Foundation Research Network on Successful Mid-Life Development (MIDMAC).

Les pasteurs ne sont pas épargnés par cette période, qui est une sorte de remise en question²³⁹. Sur le plan professionnel, ils sont à mi-chemin : il est encore temps de changer de poste ou de métier et de relever un nouveau défi. D'autres regardent en arrière et sont déçus. Il n'est pas facile de dresser un bilan de ce qui a été réalisé et réussi. Après vingt ans de ministère, on peut constater que l'on fait toujours le même travail, qu'on est confronté aux mêmes problèmes et que le salaire n'a pas évolué de façon significative. Pourtant, les besoins financiers ont augmenté, puisque les enfants sont devenus étudiants. Le conjoint (souvent la conjointe !) reprend un travail, après des années passées à s'occuper de la maison et des enfants. La relation conjugale change et les statistiques indiquent que c'est vers la quarantaine qu'il y a le plus d'adultères et de divorces²⁴⁰.

Est-ce pour cela que plusieurs quittent le ministère pendant cette période ? Beach cite à ce sujet Jud, Mills et Burgh qui ont publié en 1970 un premier ouvrage d'importance intitulé *Ex-Pastors : Why Men Leave the Parish Ministry* (étude présentée ci-après).

Dans son propre travail de recherche, Beach a interviewé dix pasteurs et ex-pasteurs (un méthodiste, un pentecôtiste, un presbytérien et sept épiscopaliens), dont certains qu'il connaissait personnellement auparavant. Tous sont des hommes de type « caucasien », habitant la région d'Atlanta, âgés de 39 à 83 ans, la moitié sont retraités, mais tous avaient commencé jeunes dans le ministère²⁴¹. Parmi les cinq toujours en activité au moment de l'étude, un travaille dans le bâtiment, un autre dans l'immobilier, un troisième dans les services postaux, un quatrième est évangéliste, le dernier est pasteur à temps plein.

Neuf répondants ont connu des crises majeures vers la quarantaine : cinq avaient commis (ou leurs épouses) un adultère ; un n'avait plus la foi ; deux avaient changé d'Église ou de dénomination ; un avait perdu accidentellement un fils de sept ans. Pour deux répondants, l'Église n'a même jamais été au courant qu'ils passaient par des moments difficiles²⁴².

Cinq répondants sur dix ont aussi indiqué que leur épouse n'avait pas été leur meilleure aide pendant cette période critique. En effet, elle avait connu elle aussi des changements importants à cet âge (professionnels, familiaux). Le vieillissement modifie les

²³⁹ *Ibid.*, p. 74-78.

²⁴⁰ *Ibid.*, p. 59-60.

²⁴¹ L'échantillonnage des personnes contactées qui n'est ni très important, ni très varié, limite la validité de l'étude. Seuls deux répondants avaient, au moment de l'enquête, moins de 55 ans : on peut se demander si, pour les autres, le temps écoulé depuis la tranche d'âge 35-50 ans ne leur a pas fait oublier une partie de leur vécu.

²⁴² BEACH, *op. cit.*, p. 180-183.

relations, et, selon Beach, une plus grande disponibilité de temps expose à des tentations d'ordre relationnel et sexuel : deux épouses avaient eu une relation extraconjugale avec un autre pasteur, un répondant est au moment de l'étude encore en thérapie conjugale et deux autres ont divorcé suite à cette crise²⁴³.

Les interviewés avaient tous reçu jeunes leur appel à devenir pasteur : entre 13 et 26 ans. Les trois qui ont quitté le ministère pensaient avoir été appelés pour toute la vie. Parmi les cinq pasteurs retraités, un seulement avait la conviction que l'appel était à vie. Neuf des dix répondants pensent que leur vocation a évolué au cours de leur carrière²⁴⁴.

Beach arrive à la conclusion que le pasteur n'échappe pas à la « crise de la quarantaine » ; que le fait d'avoir été appelé jeune au ministère n'exclut pas une évolution de sa conception de l'appel pendant cette « meta-pause » ; que c'est souvent un évènement indépendant de sa volonté qui déclenche la crise et fait que les changements vécus pendant cette période deviennent ingérables, ce qui l'amène à quitter le pastorat ou au moins à changer de ministère²⁴⁵.

À la question : « quel conseil donneriez-vous pour tenir dans le ministère ? », cinq interviewés ont répondu qu'il faudrait pouvoir trouver un accompagnant²⁴⁶. Cela peut aider à dépasser une réaction émotionnelle douloureuse (dépression, doute, désillusion, découragement, solitude, frustration, colère), mais aussi à opérer une transformation personnelle (compréhension d'autres dimensions du ministère, maturation, guérison intérieure, développement d'aspects de la vie spirituelle jusque-là ignorés).

L'issue de la « crise de la quarantaine » renforcera pour certains leur ministère, mais pour d'autres, elle peut constituer un motif pour quitter le métier de pasteur²⁴⁷.

Nous nous tournons maintenant vers les pionniers de la recherche sur les motifs d'abandon du ministère, cités par Beach. Il s'agit de **Gerald J. Jud, Edgar W. Mills** et **Genevieve W. Burch** qui ont publié en 1970 les résultats de leur enquête menée en 1967 dans la *United Church of Christ* sous le titre : *Ex-Pastors : Why Men Leave the Parish Ministry*²⁴⁸.

²⁴³ *Ibid.*, p. 220-223.

²⁴⁴ *Ibid.*, p. 171-178.

²⁴⁵ *Ibid.*, p. 207-214.

²⁴⁶ *Ibid.*, p. 188. Cet accompagnateur peut être un mentor ou un conseiller en relation d'aide.

²⁴⁷ *Ibid.*, p. 185-186.

²⁴⁸ Gerald J. JUD, Edgar W. MILLS et Genevieve W. BURCH, *Ex-Pastors : Why Men Leave the Parish Ministry*, Philadelphie, Pilgrim, 1970.

Dans les années 1970, on parlait du principe que l'appel au ministère était forcément à vie et qu'il était donc impossible de quitter le pastorat²⁴⁹. Pourtant, les faits étaient là et demandaient à être analysés de plus près. Jud et ses collègues ont voulu comprendre les raisons d'abandon données par les intéressés eux-mêmes. 241 ex-pasteurs sur les 370 interrogés ont répondu à un premier questionnaire écrit. Ils ont ensuite été invités à une conférence. Sur les 149 qui sont venus, 31 ont accepté une interview approfondie. Les chercheurs ont comparé le profil de ces ex-pasteurs avec celui des 250 pasteurs de la *United Church of Christ* en fonction en paroisse²⁵⁰.

Les ex-pasteurs ont en général plus souvent changé de poste et de dénomination que les pasteurs en place²⁵¹ : 67 % des pasteurs restent plus de 7 ans dans un même poste ; parmi les ex-pasteurs, 70 % y sont restés moins de 4 ans²⁵².

Les ex-pasteurs ont quitté le ministère tôt : 12 % avant l'âge de 30 ans, 42 % entre 30 et 40 ans, 30 % entre 40 et 50 ans²⁵³. Ils sont restés dans le ministère : pour 10 % moins de 3 ans ; pour 20 % de 4 à 6 ans ; pour 16 % de 7 à 9 ans ; pour 17 % de 10 à 12 ans. Au total, 50 % ne sont pas allés au-delà de 9 ans de ministère²⁵⁴.

Seuls 58 % des ex-pasteurs ont commencé leur formation avec la forte conviction d'être appelés ; ce chiffre est de 78 % pour les pasteurs²⁵⁵.

Interrogés sur les motifs d'abandon du ministère, un grand nombre indique qu'une multiplicité de raisons intervient dans la décision. Deux motifs sont clairement cités comme décisifs : la désillusion (« l'Église n'a plus de rôle à jouer dans ce monde ») et l'occasion qui s'est présentée de changer de profession²⁵⁶. Les doutes sur leur vocation viennent en troisième position. Plus les répondants doutaient, moins ils se sentaient à la hauteur, suffisamment formés, et plus ils étaient disposés à changer de métier²⁵⁷. Ont également été souvent cités : le sentiment de ne pas être en mesure de développer ses dons personnels, les difficultés familiales et financières : 35 % des pasteurs ayant abandonné le ministère avaient des problèmes familiaux²⁵⁸. Reste à savoir si ces problèmes étaient consécutifs au ministère ou au contraire la cause des difficultés du ministère²⁵⁹.

²⁴⁹ *Ibid.*, p. xi.

²⁵⁰ *Ibid.*, p. 33-34.

²⁵¹ *Ibid.*, p. 41.

²⁵² *Ibid.*, p. 49.

²⁵³ *Ibid.*, p. 176.

²⁵⁴ *Ibid.*, p. 47.

²⁵⁵ *Ibid.*, p. 184.

²⁵⁶ *Ibid.*, p. 51-52.

²⁵⁷ *Ibid.*, p. 108.

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 180, 183.

²⁵⁹ Cette même interrogation avait déjà été soulevée par Willaime, *Les ex-pasteurs*, p. 68-69.

À la question : « sous quelles conditions auriez-vous pu rester ? », ces ex-pasteurs répondent majoritairement : « un changement dans les attentes de l'Église quant à mon rôle »²⁶⁰.

On peut conclure de ces chiffres que les pasteurs qui risquent d'abandonner sont des jeunes, entrés dans le ministère sans une forte conviction de leur vocation, et qui changent souvent de poste.

Dans le dernier chapitre du livre, des propositions sont faites pour favoriser un ministère durable. L'admission en formation pastorale devrait être plus stricte et cela sur deux points : premièrement, comme la conviction d'être appelé par Dieu s'avère être une condition essentielle pour tenir bon, elle devrait être un critère pour l'admission en formation, ou pour sa poursuite après une première année d'orientation ; deuxièmement, certaines personnes ont un caractère ou des problèmes de personnalité qui les rendent inaptes au ministère. Cela doit être décelé, si possible avant l'entrée en formation ou tout au début et ces personnes devraient pouvoir bénéficier d'une réorientation vers d'autres types de service dans l'Église²⁶¹.

Les auteurs énumèrent six nécessités pour qu'un pasteur puisse durer dans le ministère :

- une formation adaptée aux réalités du terrain ;
- un accompagnement dans le choix d'un poste et dans la décision d'en changer ;
- une organisation du travail bien articulée avec la participation de paroissiens bénévoles, de façon à diminuer le stress et à donner suffisamment de temps au pasteur pour sa vie familiale ;
- la reconnaissance du travail fourni (un salaire convenable, des évaluations) ;
- un accompagnement professionnel en cours de ministère, indépendant du système employeur (la dénomination ou l'Église locale)²⁶².

Ce travail de recherche, pionnier, a le mérite d'avoir dressé un premier inventaire des problématiques qui peuvent survenir pendant le ministère, et qui, combinées à d'autres facteurs, peuvent conduire à le quitter. À l'époque de cette recherche, les auteurs constatent qu'il n'y a pas d'« épidémie d'abandons », seulement une « infection faible mais persistante ». Leur « étude des symptômes diagnostiqués » indique cependant qu'il ne

²⁶⁰ JUD, MILLS et BURCH, *op. cit.*, p. 181.

²⁶¹ *Ibid.*, p. 128-129.

²⁶² *Ibid.*, p. 66.

s'agit pas du phénomène isolé de quelques individus mécontents, mais plutôt d'un « système en crise »²⁶³.

Le travail de Jud, Mills et Burch date de 1970. Trente ans plus tard, les auteurs de la revue *Michsjol* s'interrogent sur la durée de la vocation au ministère. Ils partent du même constat que Jud et ses collègues : des pasteurs quittent le ministère. La société a évolué : il est devenu rare d'exercer le même métier jusqu'à la retraite. Mais qu'en est-il des pasteurs, pour qui, traditionnellement, le métier est considéré comme devant durer toute la vie²⁶⁴ ? *Michsjol*, revue qui propose trois fois par an une analyse critique de l'Église et de la société, a publié en février 2001 une étude sur les conditions de travail dans le ministère et les possibilités de changement de carrière : *Predikant, voor even of voor het leven* ?²⁶⁵

Les rédacteurs s'intéressent de près à l'identité personnelle et professionnelle du pasteur, qui sont plus étroitement liées que dans d'autres métiers, pourtant dits aussi à vocation. La tradition veut que le pasteur n'économise pas ses heures et soit toujours disponible pour ses paroissiens²⁶⁶. Il est « soudé » à son ministère, il est difficile de distinguer la personne de la fonction, l'individu du professionnel. De ce fait, quitter le pastorat est toujours un déchirement, d'autant plus qu'on l'exerce depuis longtemps.

Les pasteurs les plus jeunes ont une conception moins marquée de l'engagement à vie. **B. Oosting** les compare à un élastique : ils s'engagent pour un temps, jusqu'à ce qu'ils perdent leur « élasticité » dans le métier et qu'ils en arrivent au point de « rupture », tellement ils ont été « tendus ». Il semble être devenu possible de considérer que l'engagement dans le ministère n'est plus nécessairement à vie. Oosting suggère que le pasteur pourrait s'engager pour une durée prédéfinie : il serait alors davantage motivé, parce qu'il aurait le choix : continuer ou non. Cependant, pour que ce choix soit possible, il faudrait que les pasteurs puissent plus aisément changer de métier. Tel est le cadre de réflexion à l'origine de l'enquête de *Michsjol*²⁶⁷.

²⁶³ *Ibid.*, p. 59.

²⁶⁴ B. OOSTING, « Predikant voor even of het leven ? Inleiding », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 2 [Notre traduction : « Prédicateur pour un certain temps ou pour toujours ? Introduction »].

²⁶⁵ Rein BROUWER, « Commentaar op de onderzoeksresultaten », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 12-18 [Notre traduction : « Commentaire sur les résultats de la recherche »] ; J.F. DE VLIJGER, « Onderzoeksresultaten van de enquête. Een onderzoek naar de beleving van het mogelijke einde van een predikantschap » [Notre traduction : « Les résultats de la recherche par enquête : Étude sur les sentiments que susciterait un abandon hypothétique du pastorat »], *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 4-11.

²⁶⁶ Contrairement à d'autres professionnels, il n'affiche pas ses « heures de consultation », ne refuse pas de clients ou de patients. Quand ils se présentent, il les accepte.

²⁶⁷ OOSTING, *op. cit.*, p. 2-3.

Les auteurs de Michsjol ont voulu interroger par questionnaire 225 pasteurs aux Pays-Bas, travaillant dans des paroisses de diverses dénominations réformées. Ils ont obtenu 110 réponses exploitables (81 pasteurs masculins et 29 pasteurs féminins)²⁶⁸.

33 % des répondants n'envisageaient pas de quitter le ministère, 51 % y pensaient en revanche de temps en temps, 14,7 % y pensaient régulièrement, 0,9 % y pensaient même souvent. À l'idée d'être pasteur à vie, 29,4 % éprouvent au moins de temps en temps un sentiment d'oppression, 23,5 % l'éprouvent souvent, mais 45,1 % ne connaissent pas du tout ce sentiment et 1,9 % se sont abstenus de répondre à cette question²⁶⁹. Si une entreprise leur proposerait un emploi pour lequel ils disposent des compétences nécessaires, 20 % des pasteurs l'accepteraient certainement, 25 % probablement, 22 % probablement pas, 32 % certainement pas. 70 % estimaient qu'ils ne pourraient s'offrir un logement de qualité équivalente à celle du presbytère s'ils changeaient de profession, même si 85 % pensaient avoir les qualifications suffisantes pour trouver un autre emploi²⁷⁰.

56 % des répondants apprécieraient que leur dénomination envoie tous les cinq ans un délégué pour faire avec eux le bilan de leur ministère ; mais 17 % ne l'apprécieraient pas du tout. 48 % pensent aussi qu'il serait bon d'avoir un contrat pastoral à durée déterminée²⁷¹.

À la question : « à votre avis, comment vos collègues réagiraient-ils si vous quittez le ministère ? », 30 % ont répondu qu'ils estimeraient le partant incapable d'assumer le pastorat ; 67 % sont d'un avis contraire. Quant aux paroissiens, 46 % des pasteurs pensent qu'ils les considéreraient comme étant en situation d'échec ; 50 % pensent le contraire²⁷².

87 % des répondants ont trouvé cette enquête intéressante, 10 % seulement la trouvaient déplacée²⁷³.

Différents auteurs (pasteurs, professeurs de théologie et sociologie) commentent ces résultats et constatent que le désir existe, chez les pasteurs, de pouvoir découvrir d'autres horizons et de ne pas faire la même chose toute leur vie²⁷⁴. À l'origine de ce désir, il y a une certaine insatisfaction et désillusion à l'égard du ministère. Ils souffrent d'un manque

²⁶⁸ DE VLIEGER, *op. cit.*, p. 4.

²⁶⁹ *Ibid.*, p. 5-6. Le pourcentage des chiffres est arrondi, ce qui explique que si on les additionne, on arrive légèrement en-dessous de 100 %.

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 9.

²⁷¹ *Ibid.*, p. 7-8.

²⁷² *Ibid.*, p. 7, 11.

²⁷³ *Ibid.*, p. 11.

²⁷⁴ C.J. van STRALEN, J.F. de VLIEGER, « Interview de Wim BEEKMAN : Een nieuwe uitdaging, dat heb ik nodig voor mijn persoonlijke ontwikkeling » [Notre traduction : « Un nouveau défi, j'en ai besoin pour mon développement personnel »], *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 19.

d'estime de la société mais aussi de l'Église, qui ne prend pas assez en compte leurs dons particuliers²⁷⁵.

On attend, au contraire, que les pasteurs fassent « tout », et pourtant leur salaire est médiocre, et les paroissiens manifestent rarement leur gratitude. Les pasteurs auraient besoin que les dénominations expriment concrètement et plus souvent des appréciations sur leur travail. Comme dans toute « entreprise », si les supérieurs n'investissent pas dans l'évaluation, les professionnels perdent leur motivation. Aussi a-t-il été suggéré de mettre en place des critères d'évaluation, des formations complémentaires, différentes formes de soutien (supervision²⁷⁶, mentoring) pour le pasteur et son conjoint, des groupes de parole, afin d'éviter l'épuisement professionnel, l'ennui ou le sentiment d'être inutile à la société²⁷⁷.

Parallèlement, **J. Smit**, ancien pasteur et aumônier, devenu conseiller en organisation d'entreprise, soulève le problème des groupes de parole entre pasteurs : la collégialité n'est pas chose facile. Sans s'en rendre compte, on peut devenir un concurrent, qui épie le succès ou la faille du collègue. Ils ont envie d'échanger, mais sont souvent déçus : ces groupes ne sont pas des occasions de valoriser les autres car les pasteurs y participent surtout pour compenser leur manque de reconnaissance et la frustration quotidienne ressentie²⁷⁸.

Nico Kuipéri, qui a été secrétaire de l'Union des Pasteurs Néerlandais, exprime dans un autre article son hésitation concernant l'accompagnement systématique du clergé, à cause des difficultés suivantes : chaque paroisse est différente, chaque pasteur a besoin d'un espace de liberté pour prendre ses propres décisions, et un canevas d'évaluation systématique uniformiserait trop des situations qui ne sont pas identiques. L'évaluation du travail accompli dévie facilement vers une évaluation de la personne, aux effets négatifs. Kuipéri plaide plutôt pour le développement d'un service de réinsertion professionnelle,

²⁷⁵ SMIT, *op. cit.*, p. 26-27.

²⁷⁶ Définition de la supervision : « Ensemble des opérations critiques (observation, analyse, jugement, intervention) par lesquelles une personne en situation de responsabilité vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes dont elle est responsable, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques. [...] La supervision s'effectue selon une modalité d'accompagnement ». ([En ligne], disponible sur <http://www.csrndn.qc.ca/discas/csrndn/supervisiondefinition.html>, consulté le 30/09/10). On peut se demander dans quelle mesure la supervision est à distinguer de l'accompagnement professionnel plus récemment appelé « analyse de la pratique ». Le sujet sera plus amplement abordé au troisième chapitre.

²⁷⁷ SMIT, *op. cit.*, p. 29-30.

²⁷⁸ *Ibid.*, p. 28.

permettant aux pasteurs de s'orienter vers une autre fonction où leurs compétences seront appréciées²⁷⁹.

On trouve dans ce numéro de *Michsjol* des plaidoyers pour et contre le ministère à vie ainsi que d'autres articles émanant de différents auteurs autour des possibilités et des difficultés de changement de profession²⁸⁰.

Un des auteurs de *Michsjol*, **Rein Brouwer**, a fait, dans le cadre de son doctorat en théologie, une étude sur la professionnalisation du pastorat réformé aux Pays-Bas : *Pastor tussen macht en onmacht : Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap*²⁸¹ (1995). En introduction, l'auteur explique que son titre fait référence à la difficulté actuelle du travail pastoral, appelée par Josuttis « schwanken zwischen Allmachtstraumen und Ohnmachtserfahrungen »²⁸².

Brouwer constate un glissement du secteur aidant vers un « modèle de prostitution » : de plus en plus, les aidants, parmi lesquels il englobe aussi les pasteurs, se sentent « abusés ». Contre rémunération, on exige d'eux de l'empathie, de l'assistance, de la compréhension, et parce que l'aide est devenue un métier, ces praticiens n'ont plus droit à recevoir des marques de reconnaissance, de valorisation ou d'appréciation²⁸³. C'est un effet négatif de la « professionnalisation ».

Brouwer plaide pour une contractualisation de la relation entre le pasteur et la paroisse, qu'elle ne soit pas consumériste pour certains, prestation de service rémunérée pour d'autres. Cette contractualisation veut prévenir les problèmes, éviter les crises du pastorat et les abandons de ministère. L'évaluation – l'un des aspects de la professionnalisation – fait partie intégrante d'une démarche de contractualisation : le

²⁷⁹ C.J. van STRALEN, J.F. de VLIET, « Daar zie ik een niche.... Interview met Nico Kuipéri » [Notre traduction : « Je vois là une niche..., interview de Nico Kuipéri »], *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 38-39.

²⁸⁰ U. NUES, V. BADER, « Predikanten op de arbeidsmarkt » [Notre traduction : « La position des pasteurs sur le marché du travail »], p. 31-34 ; A.P.J. van LIGTEN, « De uitdaging » [Notre traduction : « Le défi »], p. 35 ; L. DROS, « Naar de headhunter » [Notre traduction : « Chez le chasseur de têtes »], p. 41-42 ; N. BOONSTRA, « De roeping in onze tijd, een analyse van werkervaringen » [Notre traduction : « La vocation à notre époque, une analyse des expériences sur le terrain »], p. 43-46 ; A.M. SPIJKERBOER, « Het roer nog eens om » [Notre traduction : « Encore un tour de gouvernail »], p. 47-49 ; H.H. MISKOTTE, « Groeien aan en in het ambt » [Notre traduction : « Évoluer vers et dans le ministère »], p. 50-54, *Michsjol*, 10/1, 2001.

²⁸¹ Rein BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht : Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap* [Notre traduction : « Le pasteur, entre pouvoir et manque de pouvoir : une étude de la professionnalisation du pastorat réformé »], Zoetermeer, Boekencentrum, 1995.

²⁸² JOSUTTIS, *op. cit.*, p. 70 [Notre traduction : « Des rêves de toute-puissance et des expériences d'impuissance »]. Josuttis écrit qu'on attend du pasteur qu'il soit « différent », et l'étant, il est ballotté entre le sentiment de toute puissance (« Je peux aider ») et la réalité ressentie de ne pas toujours être à la hauteur pour combler les besoins exprimés (« Je suis impuissant »). La professionnalisation fait du pasteur un surhomme, qui, seul, doit résoudre tous les problèmes qui lui sont présentés.

²⁸³ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 10.

regard extérieur porté sur l'exercice de la fonction est chose courante dans le monde du travail. Pourquoi ne pas l'appliquer au corps pastoral alors qu'on en constate la carence et les effets négatifs²⁸⁴ ?

Plusieurs observations sont à la base du projet de recherche de Brouwer²⁸⁵ : il existe un malaise pastoral ; leurs motivations et satisfactions diminuent ; ils ont du mal à assumer leur charge de travail ; les conflits entre paroisses et pasteurs augmentent. La diversité des parcours des paroissiens contemporains est telle que le consensus devient difficile à atteindre : les attentes des uns et des autres ne correspondent plus nécessairement, comme c'était le cas il y a quelques décennies²⁸⁶. Le rôle du pasteur est devenu flou, d'où l'utilité – selon Brouwer – d'un cahier des charges qui définirait les tâches, les responsabilités, les obligations et les droits de chacun.

Le chercheur a interviewé en 1992 et 1993 quinze pasteurs masculins²⁸⁷, âgés de 35 à 61 ans, sélectionnés par les responsables de la dénomination selon les critères suivants : entre 5 et 10 ans d'expérience, sachant gérer leur emploi du temps et séparer efficacement la vie privée de la vie professionnelle ; ayant débuté leur travail dans la paroisse à partir d'un cahier des charges ; pratiquant la formation continue ; n'ayant pas de sentiments de culpabilité mais au contraire une bonne estime de soi ; à l'aise dans un processus de réflexion sur eux-mêmes et leur travail²⁸⁸.

Après plusieurs entretiens avec chacun de ces pasteurs, Brouwer parvient à la conclusion que la professionnalisation du métier de pasteur ressemble à celle des autres métiers du « secteur aidant » (médecins, psychologues, infirmiers, travailleurs sociaux), et en déduit que les pasteurs vont connaître, logiquement, les mêmes questions et problèmes que ces catégories socioprofessionnelles : le burn-out, l'abus de pouvoir, le transfert, le manque de collégialité, la fragilité de l'image de soi²⁸⁹.

Le fait de « prouver » cette analogie avec d'autres catégories socioprofessionnelles permet à Brouwer de considérer les pasteurs comme des professionnels du secteur aidant. Ce n'est que vers la fin de son livre que l'auteur prend en compte la spécificité propre au pastorat : la relation triangulaire entre le pasteur, Dieu et les paroissiens ainsi que le fait que le pasteur réponde dans l'exercice du ministère à un appel reçu de Dieu, particularité

²⁸⁴ *Ibid.*, p. 4-7.

²⁸⁵ Voir notamment l'étude de KEIZER que nous allons présenter p. 87.

²⁸⁶ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 3.

²⁸⁷ Brouwer aurait souhaité étendre son étude aux femmes pasteurs, mais il s'est avéré qu'elles étaient trop peu nombreuses dans les provinces où il a mené son enquête, elles n'auraient pas été suffisamment représentatives pour l'ensemble de la population pastorale féminine.

²⁸⁸ *Ibid.*, p. 124-125.

²⁸⁹ *Ibid.*, p. 175. Pour une définition du transfert, voir p. 263.

que ne connaissent pas les autres « aidants » dans le cadre de l'exercice de leur métier. Même s'il s'avère que pour un certain nombre de pasteurs le « défi » d'aider son prochain a pris la place de l'appel transcendant²⁹⁰, pour ceux qui soulignent l'importance d'avoir leur ministère fondé sur une vocation divine, il est évident que cet élément exige le maintien d'une vie spirituelle personnelle de qualité, influence leurs décisions ainsi que leurs façons de faire et d'être mais peut aussi offrir une certaine protection contre les déceptions au cours du ministère et augmente à son tour leur capacité à tenir ou à trouver une nouvelle orientation quand les temps sont difficiles²⁹¹.

Brouwer mentionne à ce sujet d'autres auteurs²⁹² qui défrichent un terrain situé « au-delà de la professionnalisation », intégrant pleinement la notion de la spiritualité individuelle du pasteur comme élément déterminant pour la qualité de l'exercice de son métier. Elle construit une bonne image de soi et par conséquent donne de l'assurance pour vivre sa vocation, ce « défi » d'être un « autre » aidant²⁹³. La vie spirituelle du pasteur est un facteur personnel qui influence le sentiment de satisfaction dans le ministère et la qualité de ses relations avec ses paroissiens. C'est ce qui distingue le « pasteur aidant » d'un autre « professionnel aidant ».

Le travail de recherche menée également aux Pays-Bas, mais cette fois chez les catholiques, par **Gerard Groener**, a le mérite de tenir compte, plus que celle de Brouwer, de la relation triangulaire entre pasteur, Dieu et les membres de l'Église locale, si spécifique au métier. Groener a publié en 2003 *Ingewijd en toegewijd : Profiel en vorming van de parochiepastor*²⁹⁴.

Le travail de ce chercheur est une exception parmi les études que nous avons consultées parce qu'il s'intéresse plus à la formation qu'aux difficultés du ministère. Nous l'incluons dans notre présentation de littérature car une formation adéquate est un facteur essentiel de pérennité pour le pastorat.

²⁹⁰ Brouwer cite à ce sujet, p. 336, l'étude de J.A. Keizer dont nous parlerons plus loin.

²⁹¹ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 334-341.

²⁹² *Ibid.*, p. 342-343 : A.V. CAMPBELL, *Paid to Care ? Limits of professionalism in Pastoral Care*, Londres, SPCK, 1985 ; H. FABER, « Professionalisering als pastoraal-psychologisch probleem » [Notre traduction : « La professionnalisation comme problème pastoral-psychologique »] dans H. FABER, sous dir., *Handboek Pastoraat : Pastorale perspectieven in een veranderde samenleving* [Notre traduction : « Manuel du pastorat : Perspectives pastorales pour une société qui change »], n° 9, 1985 ; Henri NOUWEN, *Creative Ministry*, New York, Doubleday, 1971 ; *The Wounded Healer*, New York, Doubleday, 1979.

²⁹³ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 341-345.

²⁹⁴ Gerard GROENER, *Ingewijd en toegewijd : Profiel en vorming van de parochiepastor* [Notre traduction : « Initié et consacré : profil et formation du pasteur de paroisse »], Zoetermeer, Meinema, 2003.

L'étude de Groener est le travail d'un enseignant en fin de carrière, superviseur de prêtres. Il avait pour premier objectif de décrire la préparation à la fonction pastorale (prêtre, aumônier, diacre, etc) aux Pays-Bas, des années 1965 à 2000. Au fur et à mesure de l'avancement de ses recherches, des critiques se sont ajoutées à cette description, ainsi qu'une réflexion sur la condition actuelle du métier pastoral. Dans sa méthodologie, Groener n'a pas fait appel à l'interview mais à l'inventaire des formations et de leurs évolutions au cours des trente dernières années. Ses travaux tentent de répondre à plusieurs interrogations : quelles sont les questions que pose la formation au ministère ? ; quelle est la place du pasteur dans la société actuelle ? ; quelle doit être son identité ? ; jusqu'où peut-on, ou doit-on aller dans la professionnalisation²⁹⁵ ? La transformation de la société (démocratisation, laïcisation) oblige le prêtre à définir clairement son identité personnelle et professionnelle. C'est aussi pour cela que, depuis la fin des années 1970, la supervision a été appliquée au pastorat. Elle se donne comme objectif d'accompagner le professionnel afin qu'il soit plus épanoui, plus à l'aise et plus performant dans l'exercice de son métier²⁹⁶.

Groener s'interroge notamment sur la manière dont la conception du pastorat a influencé la formation, et remarque que les formateurs ont mis du temps à comprendre qu'il était nécessaire de s'adapter à une société qui évolue en permanence²⁹⁷. La diminution de la fréquentation de l'Église montre que les aspirations religieuses de nos contemporains diffèrent de celles des générations précédentes et nécessitent une autre approche pastorale. On attend un nouveau rôle du prêtre et du diacre²⁹⁸. On aspire à ce que les besoins profonds et religieux de l'homme soient pris en compte d'une manière plus professionnelle²⁹⁹.

Après trente ans d'interrogations et de modifications, le profil requis du prêtre contemporain exige des compétences (peut-on parler d'un « professionnalisme » ?) s'articulant autour de quatre axes³⁰⁰ :

- la capacité « myst-agogique » : son identité et ses expériences spirituelles, sa foi personnelle et mature, lui permettent d'accompagner les autres dans leur découverte de Dieu³⁰¹ ;

²⁹⁵ *Ibid.*, p. 17-24.

²⁹⁶ *Ibid.*, p. 64.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 51-56. Groener mentionne précisément la période entre 1970 et 1985 où le nombre d'étudiants en théologie a fortement chuté et où ils demandaient moins de formation académique mais plus de préparation personnelle : une formation plus axée sur l'intégration de la personne et les compétences professionnelles.

²⁹⁸ *Ibid.*, p. 120-145.

²⁹⁹ *Ibid.*, p. 15-16, 52-56.

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 73-74.

- la capacité théologique et herméneutique : il doit être apte à interpréter des traditions et des textes, et de les réinterpréter en fonction des besoins des hommes et de la société environnante³⁰² ;
- la capacité agogique : la formation doit faire d'eux des prêtres « -agogues », capables d'assumer différents rôles pastoraux tels qu'accompagnateur, aidant, prédicateur, etc. Ils ont appris à analyser les relations humaines, à garder une certaine distance tout en restant proches, à respecter les autres tout en les incitant à progresser dans le domaine de la foi, à s'exprimer sur leur propre vécu à la seule condition que cela soit constructif pour autrui³⁰³ ;
- la capacité de diriger : enfin, les prêtres doivent être capables de diriger, d'élaborer un projet et de le réaliser, en travaillant pour cela en équipe avec des laïcs, des collègues et des structures sociétales³⁰⁴.

Groener considère ces quatre compétences comme un équipement professionnel indispensable pour faire face aux tensions inhérentes à la position *paradoxe* du prêtre : il dirige et accompagne ; bien qu'ayant beaucoup plus de connaissances, il n'est pas supérieur aux autres ; il doit veiller à la dogmatique tout en s'adaptant aux évolutions sociétales et au consumérisme grandissant des pratiquants ; il peut donner son avis mais ne peut l'imposer ; il accueille l'autre tout en posant des limites³⁰⁵.

Telles sont les tensions propres à notre société, à qui le prêtre en milieu catholique – nous comprenons également le pasteur en milieu protestant et évangélique – a la tâche de présenter l'Évangile. S'il n'a pas conscience de ces tensions, s'il n'a pas appris à les gérer de façon professionnelle, c'est-à-dire s'il n'a pas acquis la capacité de réfléchir sur ses actions, ses émotions et ses motivations, il ne sera qu'un acteur falot et non pas un ministre efficace³⁰⁶.

Groener conclut que le prêtre occupe une fonction pour laquelle on lui a conféré une autorité, mais il ne suffit plus de faire, ou d'être, il faut accompagner un processus individuel et sociétal en perpétuel mouvement : pour exercer le ministère pastoral, on doit désormais acquérir des compétences plus spécifiques³⁰⁷.

³⁰¹ *Ibid.*, p. 341-359.

³⁰² *Ibid.*, p. 360-377.

³⁰³ *Ibid.*, p. 391-402.

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 378-390.

³⁰⁵ *Ibid.*, p. 150-156.

³⁰⁶ *Ibid.*, p. 229-230.

³⁰⁷ *Ibid.*, p. 307-309, 396-402.

On comprend bien que la formation pastorale évolue avec les attentes, mais on peut se demander si ces attentes sont les mêmes dans tous les milieux ecclésiastiques. En 1980, **Schuller, Strommen et Brekke** ont publié les résultats d'une enquête menée parmi quarante-sept dénominations, aux États-Unis et au Canada, concernant précisément les attentes vis-à-vis des pasteurs : *Ministry in America : A Report and Analysis, Based on an In-Depth Survey of 47 Denominations in the United States and Canada, With Interpretation by 18 Experts*³⁰⁸.

De cette enquête conduite entre 1973 et 1978, en interviewant cinq catégories de personnes (professeurs et étudiants de faculté de théologie, responsables de dénominations, pasteurs en exercice, laïcs³⁰⁹), quatre conceptions du ministère correspondant à quatre types d'attentes ont émergé : modèle spirituel, liturgique, social ou mixte³¹⁰.

Le premier modèle a comme axe principal *la spiritualité*. Dans cette conception, très prisée par les Églises baptistes, évangéliques libres, un peu moins par les unitariennes ou anglicanes, le rôle du pasteur est en priorité orienté vers l'évangélisation, l'enseignement de la doctrine et l'accompagnement de la découverte et de l'engagement personnel dans la foi. Le style de vie personnelle du pasteur est très observé : il doit être un exemple, non seulement dans sa vie spirituelle mais également individuelle et familiale³¹¹. Pour le second modèle, la dénomination attend du pasteur qu'il se consacre aux *rôles traditionnels* du ministère : la liturgie, la conduite des services religieux et l'administration des sacrements. C'est ce qui est privilégié chez les catholiques, les anglicans, les épiscopaliens, et dans une moindre mesure chez les méthodistes, luthériens et presbytériens. C'est dans ces dénominations que la différence entre le pasteur (ou prêtre) et les laïcs est la plus marquée et identifiable³¹². Un troisième modèle met l'accent sur le pasteur comme serviteur dans la communauté, son *rôle d'animateur* ou encore d'aidant s'exerçant plus dans le domaine social que spirituel. L'ouverture sur le monde contemporain et les questions éthiques sont les préoccupations premières du ministère, précédant la vie spirituelle ou la liturgie et les sacrements. On trouve principalement cette

³⁰⁸ David S. SCHULLER, Merton P. STROMMEN, Milo L. BREKKE, *Ministry in America : A Report and Analysis, Based on an In-Depth Survey of 47 Denominations in the United States and Canada, With Interpretation by 18 Experts*, New York, Harper & Row, 1980.

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 538 : 1806 répondants laïcs sur un total de 4895 réponses exploitables.

³¹⁰ *Ibid.*, p. 54-55.

³¹¹ *Ibid.*, p. 60-65.

³¹² *Ibid.*, p. 65-66.

conception dans les *United Churches*³¹³. Enfin le quatrième modèle consiste en une *combinaison des trois accents précités* : ce sont les dénominations qui estiment que le pasteur doit trouver, dans son ministère, le bon équilibre entre l'accompagnement spirituel, la liturgie et l'accompagnement social. S'y reconnaissent les dénominations méthodistes, luthériennes, réformées et presbytériennes³¹⁴.

L'étude de Schuller, Strommen et Brekke a l'inconvénient de dater mais met en évidence que les opinions du clergé (pasteurs, responsables de dénominations, professeurs et étudiants de faculté) sont quelques fois bien différentes de celles des laïcs au sein d'une même dénomination³¹⁵. Celles-ci se positionnent par rapport aux grandes questions de la société et de la foi, positions qui vont déterminer leur ligne de conduite. Les attentes des laïcs sont plus personnelles et moins prononcées au niveau sociétal ou missionnaire : ils demandent d'abord du pasteur qu'il se consacre à eux, joue son rôle de prêtre, et, s'il lui reste du temps disponible, qu'il fasse du social et des activités pour toucher ceux qui sont hors de la paroisse ! Ils considèrent sa connaissance théologique comme moins indispensable que sa compréhension des faits de société, sa capacité de donner des orientations claires dans le domaine éthique, d'instruire et d'animer, et d'être à l'aise avec les enfants et les jeunes³¹⁶.

Cette étude permet également d'identifier les différentes conceptions du ministère selon les dénominations et d'apprécier l'évolution du ministère pastoral qui se diversifie en un éventail de prestations et de rôles variés³¹⁷. Accomplir ces tâches en restant soi-même, en préservant la vie privée du professionnel nécessite un équilibre qui s'avère souvent difficile. Les attentes des différentes Églises et l'évolution personnelle du pasteur font que ce dernier peut, au cours de sa carrière, ressentir la nécessité de changer pour une dénomination qui lui convienne davantage.

S'il est vrai que les attentes diffèrent selon les dénominations et les paroisses, mais aussi selon les pasteurs, alors, pour qu'un pasteur, aussi compétent soit-il, dure dans le

³¹³ *Ibid.*, p. 66-68. Les *United Churches* sont connues pour avoir une approche plus libérale de la doctrine et un fort engagement dans la société, notamment au niveau de la défense des droits de l'homme, de la femme, des homosexuels.

³¹⁴ *Ibid.*, p. 68-70.

³¹⁵ *Ibid.*, p. 71, 85, 80, 82. Ces différences se remarquent facilement à la lecture des graphiques où sont représentées par deux lignes séparées les opinions des laïcs et des responsables, par dénomination, pour des éléments spécifiques sur lesquels portait l'interrogation. Ainsi, les opinions sont plutôt divergentes en ce qui concerne l'implication de l'Église dans la vie politique, la mise en place de services sociaux pour démunis et exclus, l'instruction en vue de l'émancipation des classes populaires.

³¹⁶ *Ibid.*, p. 74-79.

³¹⁷ *Ibid.*, p. 70-74.

ministère, il faut arriver à une réelle adéquation entre ses attentes et celles des paroissiens. Le déni de soi, qui semble être pour beaucoup une attitude chrétienne, ne conduit qu'à créer des difficultés, comme le démontre le travail de **Grant Alexander Baston** (2005).

Il expose, dans *Rediscovering Pastoral Identity : The Influence of Church Role Expectations in Undermining a Pastor's Personal Ministry Identity*³¹⁸, l'étude qu'il a effectuée parmi trente pasteurs baptistes en Afrique du Sud par le biais d'un questionnaire courriel. L'objectif de ce premier questionnaire était d'établir un profil pour chacun d'entre eux : leur conception du ministère, de leur rôle et leur style personnel. Quand ce premier questionnaire fut rempli, ils en reçurent un second sur la manière dont ils organisaient leurs activités pastorales, et sur les aspects du ministère qui étaient prioritaires pour eux (sur la base d'une liste de six pôles d'activités : prédication, enseignement, relation d'aide, évangélisation, administration, direction)³¹⁹.

Il s'est avéré que la majorité des pasteurs agissait plus suivant les attentes de l'Église locale que selon leur propre conception du ministère, ou encore leurs dons personnels³²⁰. La confusion et le conflit des rôles se manifestent *automatiquement*, alors que l'accord mutuel sur la conception du rôle de chacun (pasteur et paroissien) ne se fera jamais sans une *recherche volontaire* des deux parties³²¹. L'étude de Baston met en évidence que des pasteurs sont trop enclins à vivre dans des situations de compromis, essayant d'éviter un conflit avec l'Église. Chercher la paix à tout prix pourrait sembler une attitude chrétienne, mais ce sacrifice de soi, cette « kénose », ne génère pas forcément de bons résultats. Au contraire, l'affaiblissement de la motivation, de la passion et l'accroissement de la frustration, de l'amertume, du burn-out sont les conséquences d'une non-adéquation entre attentes pastorales et paroissiales, et d'un sens exagéré de l'auto-abnégation. La vraie « kénose » à rechercher serait plutôt de s'accepter tel que l'on est. Encore faut-il, pour cela, le savoir, avoir appris à réfléchir sur les motivations de ses actes et de ses choix.³²²

³¹⁸ Grant Alexander BASTON, *Rediscovering Pastoral Identity : The Influence of Church Role Expectations in Undermining a Pastor's Personal Ministry Identity*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Master of Arts in Practical Theology, University of Pretoria, 2005.

³¹⁹ *Ibid.*, p. 56.

³²⁰ *Ibid.*, p. 89.

³²¹ *Ibid.*, p. 2.

³²² *Ibid.*, p. 9-10, 21-23. Baston pose la question de savoir si l'individuation, la connaissance de soi, se développent plutôt dans l'interaction avec autrui ou dans un processus d'auto-analyse. Il montre qu'entre psychologues, théoriciens, le débat n'est pas clos pour savoir si ce sont les facteurs psycho-sociaux qui ont un impact plus déterminant que les facteurs intrinsèques personnels.

Le chercheur plaide pour le développement d'une conception plus biblique de ce que sont le déni et l'estime de soi³²³. Il s'oppose à la prise de position de Jay E. Adams qui écrit que la Bible n'a pas pour but « to make us satisfied with ourselves as we are, but to destroy any satisfaction that may exist » et déclare : « You must treat yourself as a criminal and put self to death every day. » Selon Adams, l'estime de soi induit une autosuffisance qui amoindrit sa dépendance à Dieu³²⁴. Baston argumente qu'on peut aussi voir dans cette estime de soi le résultat d'une bonne compréhension de l'œuvre de la régénération et de la sanctification opérée par le Saint-Esprit. Il préfère le modèle de pensée de C.L. Rassieur qui situe l'origine du stress dans le ministère :

The overwhelming message of Protestant Christianity in this country to its clergy is clear : to be an ordained minister, one becomes a servant of all, possessed by all and no longer the possessor of one's self or one's own soul [...] The pastor's struggle for self-identity is a running battle with the Church as to what obedience to the Lord requires. Who is really in control of the pastor's soul ? And just at the moment when the pastor thinks the battle has been won, the words come back with the relentless reminder, "Ministry calls for the denial of yourself ; do not listen to your own feelings".

La solution, par conséquent est que le pasteur retrouve une estime de lui-même :

Authentic and reflective ministry which reflects biblical servanthood cannot be based upon the popular notion of the "denial of one's self". On the contrary, ministry that has its purpose to express the love of God and the love of neighbor requires the basic affirmation of one's self and care for one's self.³²⁵

Le déni de soi, selon Baston, ampute l'estime de soi. En s'efforçant de répondre aux attentes des paroissiens, le pasteur peut dépasser les limites posées par Dieu pour son ministère. En revanche, une image équilibrée de soi, en tant que personne (avec ses défauts et ses qualités), correspondant plus à la demande du Seigneur qu'aux attentes des autres, préservera le pasteur d'un abandon précoce du ministère³²⁶.

L'auteur conclut de ses travaux que le développement d'une pratique d'auto-découverte de la part du pasteur, en tant que personne, ainsi qu'une aide à la concertation et à la négociation avant l'occupation d'un poste (éventuellement aussi pendant) sont des conditions essentielles pour durer dans le ministère³²⁷.

³²³ *Ibid.*, p. 114.

³²⁴ *Ibid.*, p. 81-85. Jay E. ADAMS, *The Biblical View of Self-Esteem, Self-Love and Self-Image*, Eugene, Harvest House, 1986, p. 79, 106.

³²⁵ BASTON, *op. cit.*, p. 81-85, cite dans sa dissertation C.L. RASSIEUR, *Stress Management for ministers. Practical help for clergy who deny themselves the care they give to others*, Philadelphie, Westminster Press, 1982, p. 42-43, 82.

³²⁶ BASTON, *op. cit.*, p. 89-92.

³²⁷ *Ibid.*, p. 92-94.

Baston œuvrait, au moment de son étude, comme conseiller dans le *Conflict Resolution Network* de la *Baptist Union of South Africa*³²⁸. Cette occupation le place du côté curatif : il intervient quand des divergences d'attentes donnent lieu à des confusions et des conflits de rôles. Mais qu'en est-il du travail préventif, pour éviter confusions et conflits ?

Parmi les raisons qui font quitter le ministère, il y a effectivement l'idée préconçue qu'on peut en avoir avant de débiter, d'où la nécessité de présenter le pastorat de façon plus réaliste afin d'éviter des problèmes sur le terrain et des abandons prématurés.

C'est dans ce contexte qu'au Royaume-Uni, un groupe de chercheurs, **Generation Next**, a publié en 2007 *Survey of Christian Men*³²⁹, les résultats d'une enquête menée dans l'Église anglicane et la *Free Church of England*, auprès de 400 hommes âgés de 21 à 40 ans qui étaient, soit déjà pasteurs, soit en formation pour le devenir, ou qui envisageaient sérieusement la possibilité d'entrer dans le ministère pastoral³³⁰.

Leurs opinions semblent assez réaliste : le ministère n'est pas plus accaparant qu'un autre travail³³¹, le pasteur reçoit moins de reconnaissance sociale et financière³³², il subit plus de critiques indues³³³ et il est souvent seul³³⁴.

Plus d'un tiers considèrent que le ministère ajoute des pressions à la vie familiale, et que le faible salaire du pasteur y contribue³³⁵. 22 % seulement des répondants estiment que les pasteurs reçoivent un salaire correct³³⁶.

Beaucoup considèrent que les critères d'attribution des paroisses ne sont pas assez définis et la majorité pense que les pasteurs devraient avoir la possibilité de refuser un poste³³⁷.

³²⁸ *Ibid.*, p. 3.

³²⁹ GENERATION NEXT, *Survey of Christian Men 2005 Report, 2007* (consulté le 24/07/10 sur <http://www.generationnext.org.uk/pdf/MensQuestionnaireReport.pdf>, document retiré du web depuis).

³³⁰ *Ibid.*, p. 4. Les répondants provenaient pour un tiers de l'Église anglicane, pour deux tiers des Églises Libres.

³³¹ *Ibid.*, p. 6. C'est seulement parmi ceux qui se préparaient à entrer dans le ministère ou l'exerçaient depuis moins de cinq ans dans le ministère que le travail pastoral était considéré comme plus prenant qu'un travail séculier.

³³² *Ibid.*, p. 5 : 41 % des répondants se disent d'accord, 27 % pas d'accord.

³³³ *Ibid.*, p. 8 : 67 % des répondants se disent d'accord, 7 % pas d'accord.

³³⁴ *Ibid.*, p. 7 : 69 % des répondants se disent d'accord, 13 % pas d'accord. La solitude devient plus réelle avec la durée du ministère : 82 % des hommes depuis 5 ans et plus dans le ministère se plaignent de la solitude relative au métier.

³³⁵ *Ibid.*, p. 13-14, 22-23. La perspective d'un faible salaire en décourage plusieurs pour entrer dans le ministère, surtout ceux qui sont déjà en charge de famille.

³³⁶ *Ibid.*, p. 25.

Les chercheurs constatent qu'un pasteur sur deux seulement bénéficie d'un accompagnement³³⁸. Même si presque tous les participants à l'enquête considèrent comme un privilège de pouvoir servir en tant que pasteur³³⁹, ils sont également convaincus que c'est un métier qui demande beaucoup de sacrifices³⁴⁰. Plus de la moitié des répondants trouvent les relations avec les membres de l'Église difficiles à gérer³⁴¹, et seulement un sur trois est satisfait de la manière dont leur Église accepte les innovations³⁴².

La conviction de l'appel au pastorat est affirmée chez ceux qui sont dans le ministère depuis un certain temps mais plus confuse pour ceux qui se préparent à y entrer. La difficulté tient le plus souvent à l'équilibre entre les éléments objectifs et subjectifs de l'appel : suffit-il que des compétences soient reconnues par des tiers ou faut-il, fort d'une conviction intérieure, exercer la fonction pour recevoir la confirmation qu'on avait bien les aptitudes requises pour répondre à cette vocation ? La reconnaissance des « dons » par les autres, les occasions de les mettre en œuvre et l'encouragement sont des éléments faisant actuellement défaut, ce qui fait que certains hésitent à entrer dans le ministère³⁴³.

Les études confirment l'importance de la notion de vocation mais aussi la difficulté de la discerner. Il pourrait donc arriver que des personnes soient entrées dans le ministère en ayant confondu la notion de vocation avec d'autres motifs.

En 1976, **Luigi M. Rulla** (prêtre et psychiatre), et deux diplômés en psychologie clinique, **Joyce Ridick** (religieuse) et **Franco Imoda** (prêtre), ont publié les résultats de leur étude concernant les motivations qui incitent à entrer dans le ministère, les différents types de personnalité que l'on peut y rencontrer et les éléments qui font qu'on persévère ou qu'on abandonne : *Entering and Leaving Vocation : Intrapsychic Dynamics*³⁴⁴.

Les auteurs ont conduit leur recherche auprès d'hommes et de femmes du clergé de l'Église catholique, qu'ils ont soumis à trois reprises, sur une période de quatre ans, à des tests de personnalité (dix jours après le début de la formation pour être prêtre ou la préparation pour entrer dans les ordres), puis après deux et quatre ans de formation ou de

³³⁷ *Ibid.*, p. 29-30. Les débutants dans le ministère aimeraient que soient proposées plus de places d'assistant pasteur. Ils ont l'impression que les Églises « prennent ce qu'elles trouvent » plutôt que d'offrir à de nouveaux pasteurs une continuité de formation dans un environnement sécurisé.

³³⁸ *Ibid.*, p. 15, 18.

³³⁹ *Ibid.*, p. 5.

³⁴⁰ *Ibid.*, p. 24.

³⁴¹ *Ibid.*, p. 27.

³⁴² *Ibid.*, p. 28.

³⁴³ *Ibid.*, p. 10-13.

³⁴⁴ Luigi M. RULLA, Joyce RIDICK, Franco IMODA, *Entering and Leaving Vocation : Intrapsychic Dynamics*, Rome, Gregorian University Press, 1976.

vie religieuse). Ils ont, en tout, suivi 703 personnes engagées dans le ministère et 243 s'y préparant, âgées de dix-huit à vingt ans au début du processus de recherche³⁴⁵. Les auteurs ont utilisé plusieurs tests de personnalité reconnus³⁴⁶ et ont comparé les résultats avec les données biographiques et familiales des personnes interrogées.

Le livre qui résulte de cette enquête est constitué pour 40 % d'annexes (des résultats chiffrés, traités statistiquement) et est plutôt atypique parmi l'ensemble des études présentées. Tout d'abord à cause de sa dominante psychologique, mais également au regard du jeune âge des personnes interrogées, qui n'est pas sans influence sur les réponses reçues : il s'avère qu'une certaine idéalisation de l'institution Église les motive à choisir la voie religieuse. Leur engagement repose sur de grands idéaux plutôt que sur une image réaliste d'eux-mêmes³⁴⁷. Une autre particularité de l'étude de Rulla et ses collègues se situe au niveau de la population étudiée : il analyse les motivations d'abandon de ceux qui exercent au maximum depuis quatre années et les raisons qui amènent ceux qui s'y destinent à y renoncer. Enfin, les auteurs se demandent jusqu'à quel point il faut voir dans ce taux de défection l'effet d'une époque où valeurs et institutions sont fortement remises en question (les années 1960) : dans un échantillon aléatoire de 231 personnes sur les 946 suivies, 67 % ont abandonné moins de quatre ans après leur engagement³⁴⁸.

Les auteurs ont considéré la dynamique intrapsychique (consciente et subconsciente) conduisant à devenir prêtre ou à entrer dans les ordres. Ils tiennent compte de trois éléments : les valeurs de la personne appelée, ses attitudes et ses besoins. En croisant ces trois éléments, Rulla avance qu'il peut exister quatre types de « consistance » ou d'« inconsistance ». Il y a « inconsistance » quand il y a un décalage entre le soi-latent et le soi-idéal, entre les besoins de l'individu et ses valeurs, ou entre ses besoins et sa façon d'y pourvoir. L'« inconsistance » peut se manifester sur le plan psychologique et individuel, ou sur le plan social et relationnel³⁴⁹.

³⁴⁵ *Ibid.*, p. 2, 24.

³⁴⁶ *Ibid.*, p. 1 : le *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* de HATHAWAY et MCKINLEY ; le *16 Factors of Personality* de CATTELL ; le *Vassar Attitude Inventory* ; *General goals of Life Inventory of Educational Testing Service* , l'*Activities Index* de G. STERN ; le *Thematic Apperception Test* de MORGAN et MURRAY ; le *Incomplete Sentences Blank* de ROTTER.

³⁴⁷ *Ibid.*, p. 76.

³⁴⁸ *Ibid.*, p. 197-199. La période étudiée correspond à celle que nous avons identifiée à la page 14 comme « la première vague » des abandons.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 12. Le terme « consistance », fréquemment utilisé dans le jargon de psychologie sociale en France mais issu d'un mimétisme anglo-saxon, a une signification proche de : cohérence, constance. Rulla et ses collègues parlent de « social consistency : when a need, e.g. for nurturance (conscious or subconscious) is consonant with the vocational values and with his prevailing attitudes for nurturance » ; « psychological consistency : when the need for nurturance (conscious or subconscious) is consonant with the vocational values, but dissonant with his prevailing attitudes for nurturance » ; « psychological inconsistency : when the

La réponse à un appel peut sembler à première vue très altruiste, motivée uniquement par la transcendance, alors que des valeurs non-explicites et des besoins insatisfaits peuvent avoir affecté la façon de comprendre et de répondre à la vocation. Le domaine de la maturité personnelle est concerné ainsi que le fait d'avoir ou non intégré les différentes facettes de sa personnalité, de son passé, de ses aspirations. Les auteurs parviennent à la conclusion que les « inconsistances » ne sont pas forcément des indices psychopathologiques mais appartiennent au domaine du subconscient, le manque de maturité et d'intégration harmonieuse des différents éléments, auront un impact fragilisant la possibilité de réaliser et de vivre cette vocation pleinement, et durablement³⁵⁰.

Choisir de devenir religieux ou prêtre peut être motivé par la volonté de tenir un rôle ou d'exprimer une adhésion à des valeurs : soit le rôle est un but en soi, et le degré de satisfaction qu'on retire sera suffisant ou non pour y rester ; soit la personne adhère fortement à ces valeurs et va les mettre en application dans sa vie, en choisissant par exemple la voie cléricale. Ici, le degré de satisfaction est moins important, c'est l'adhésion aux valeurs qui l'emportera dans le choix de rester³⁵¹.

Quant à l'éventuelle sortie du ministère, les auteurs considèrent qu'elle est la résultante de cinq facteurs :

- l'évolution de la vie spirituelle de la personne appelée ;
- les caractéristiques psychologiques de l'individu ;
- la pression et les tensions ressenties dans la communauté de vie (faculté, cloître ou paroisse) ;
- les normes, structures et procédures ecclésiastiques ;
- la tension entre l'Église et l'évolution de l'environnement socioculturel.

Ils ont analysé plus en détail le deuxième facteur³⁵². Les attentes irréalistes concernant le rôle futur, résultat des « inconsistances » de leur personnalité, vont empêcher les personnes d'adopter les valeurs et attitudes nécessaires, et enclencher la spirale du désengagement progressif. L'adaptabilité de la personne et sa stabilité individuelle sont essentielles pour durer ; une attitude égo-défensive ou un accent relationnel trop utilitaire sont capables de faire sombrer la plus noble des vocations³⁵³.

need for nurturance (subconscious) is dissonant with vocational values and with his prevailing attitudes for nurturance » ; « social inconsistency : when the need for nurturance (subconscious) is dissonant with vocational values but not with his prevailing attitudes for nurturance ».

³⁵⁰ *Ibid.*, p. 140.

³⁵¹ *Ibid.*, p. 234.

³⁵² *Ibid.*, p. 161.

³⁵³ *Ibid.*, p. 197-198.

Toutefois, tous les abandons de vocation ne sont pas à mettre sur le compte d'un manque de maturité psychique : une personne équilibrée peut, de façon objective, décider de quitter la vie vocationnelle parce que celle-ci ne correspond pas à l'idée qu'elle s'en était faite. L'étude souligne aussi une autre possibilité : que les débuts dans la formation ou le ministère aient permis au sujet de prendre conscience de ses problèmes psychologiques, qui l'auraient amené à abandonner ce qui, au fond, n'était pas une vraie vocation³⁵⁴.

L'étude de Rulla et de ses collègues n'est pas que psychologique, elle prend aussi en compte les réalités spirituelles. Ils ont étudié notamment la corrélation entre maturité individuelle et maturité vocationnelle par une analyse statistique des scores des individus testés par les outils qu'ils ont développés eux-mêmes : l'*Index of Developmental Maturity* (IDM) et l'*Index of Vocational Maturity* (IVM)³⁵⁵. Ils constatent une forte corrélation entre deux indices : plus la maturité d'une personne est grande, plus sa compréhension de la vocation et donc la solidité de son engagement religieux seront importantes³⁵⁶. Mais comme leur étude était longitudinale, s'étalant sur une période de quatre ans, ils ont également pu suivre l'évolution des interrogés. Ils parviennent à la conclusion que l'action surnaturelle de la grâce chez une personne relativement immature peut l'amener à évoluer positivement ; ce même effet de la grâce n'est pas observé chez les individus manifestant de grandes carences³⁵⁷.

La réponse à un appel au ministère, contrairement aux autres métiers dits à vocation, a ceci de particulier qu'elle ne sert pas uniquement à un épanouissement personnel ou *réalisation de soi*. Il y a aussi l'invitation à la *transcendance de soi*³⁵⁸. Pour Rulla, Dieu est souverain, c'est lui qui appelle, et il n'appelle pas que des gens mûrs ou spirituellement équilibrés³⁵⁹. C'est pour cette raison que la formation au ministère doit aussi accompagner le candidat sur le plan psychologique, tenant compte de la personnalité et des éléments intrapsychiques permettant de grandir en maturité personnelle dans un cadre protégé, avant d'affronter une réalité professionnelle dont il ne possède pas tous les tenants et aboutissants.

Cette étude très complète mais atypique (milieu catholique uniquement, jeunes gens, analyse surtout psychologique) a le mérite d'attirer l'attention sur le fait que les caractéristiques d'une personne et sa maturité psychosociale auront une influence sur la

³⁵⁴ *Ibid.*, p. 205-206.

³⁵⁵ *Ibid.*, p. 121-128.

³⁵⁶ *Ibid.*, p. 138.

³⁵⁷ *Ibid.*, p. 158-159.

³⁵⁸ *Ibid.*, p. 261-262.

³⁵⁹ *Ibid.*, p. 224-225.

durée du ministère. Si elle se veut équilibrée, la préparation doit prendre cette dimension en compte pour préparer un postulant à une vie vocationnelle durable.

Vingt ans plus tard, **Hessel Zondag**, professeur de psychologie faisant partie d'une équipe de chercheurs en théologie pratique de la Faculté de Théologie de Tilburg, a, comme Rulla, étudié les motifs conduisant à entrer dans le ministère, mais la population interrogée était différente : toujours catholique mais constituée d'étudiants laïcs en faculté de théologie (âgés en moyenne de 41 ans) et non pas des personnes engagées dans la préparation à la vie de prêtre ou de religieuse (âgées de 18 à 20 ans).

Zondag a mené en 1996 une étude sur les attentes de ceux qui s'engagent dans le ministère, fonction moins clairement définie et moins appréciée socialement qu'autrefois, et dans laquelle on peut se sentir très seul. Dans *Een toekomstige generatie pastors : Initiële motieven voor het pastorale beroep*³⁶⁰, l'auteur cite d'autres travaux ayant démontré que des attentes irréalistes seront sources de frustrations et de découragement dans le ministère et conduiront à l'abandon. Les débutants sont particulièrement vulnérables car ils n'ont pas encore eu l'occasion de mettre à l'épreuve le caractère réaliste ou non de leurs attentes³⁶¹.

La théorie motivationnelle dite « des attentes » stipule que les gens adoptent un comportement (choisissent un métier) conformément aux valeurs qu'ils ont choisies et aux résultats qu'ils veulent obtenir. L'auteur distingue quatre objectifs motivants pour le choix du pastorat, et bien qu'il les définisse différemment et de façon plus moderne que Rulla et ses collègues, il n'est pas très éloigné de leurs « consistances » et « inconsistances » :

- l'altruisme spirituel : suivre l'exemple de Jésus, édifier sa vie sur ce modèle ;
- l'altruisme social : contribuer au bien-être des autres, être disponible, solidaire ;
- l'égoïsme social : exercer un métier à prestige, stable ;
- l'égoïsme religieux : contribuer à son propre bien-être spirituel, obtenir la vie éternelle, des bénédictions³⁶².

L'enquête fut menée auprès de 278 étudiants d'une faculté de théologie catholique aux Pays-Bas par le biais d'un questionnaire papier et a obtenu 48 % de réponses³⁶³ dont

³⁶⁰ Hessel ZONDAG, « Een toekomstige generatie pastors : Initiële motieven voor het pastorale beroep », p. 148-158, dans *Redden pastores het ?*, Klaus SONNBERGER, Hessel ZONDAG, Fred van IERSEL, sous dir., Budel, Damon, 2001 [Notre traduction : « La génération des pasteurs de demain : les motivations initiales pour choisir le métier de pasteur » dans « *Les pasteurs s'en sortent-ils ?* »].

³⁶¹ *Ibid.*, p. 148.

³⁶² *Ibid.*, p. 150.

³⁶³ *Ibid.*, p. 151.

70 % indiquent avoir choisi ces études avant tout pour exercer un métier. Pour un tiers, le ministère pastoral n'était pas envisagé (la préférence allait à l'enseignement, l'animation de groupes spécifiques dans des paroisses disposant de plusieurs postes de ministère salariés, l'aumônerie, etc.) ; pour l'autre tiers, c'était l'aboutissement logique de leurs études ; le tiers restant était encore indécis³⁶⁴.

En analysant les différences des réponses de ces trois catégories, Zondag a cherché à discerner les attentes spécifiques des futurs ministres, et les valeurs qui étaient pour eux les plus importantes. L'altruisme apparaît comme la motivation première : d'abord l'altruisme spirituel, puis social. Pour les étudiants qui ne se destinaient pas à être pasteurs, les motivations sociales sont les plus déterminantes : l'altruisme, puis l'égoïsme social. L'égoïsme religieux est plus présent parmi ceux qui se destinent à devenir pasteur³⁶⁵.

Les attentes des étudiants correspondent aux objectifs qui les motivent : les futurs pasteurs s'attendent à des résultats altruistes (des chrétiens spirituellement vivants, engagés dans la société), alors que ceux qui n'envisagent pas le pastorat espèrent en obtenir dans le domaine social (amener l'autre à mieux vivre, être soi-même apprécié pour la position professionnelle qu'on occupe).

Enfin, Zondag a comparé la force des attentes de ces étudiants et constaté qu'elles sont nettement plus intenses et idéalistes parmi les postulants au pastorat. La combinaison d'un objectif fortement valorisé et d'aspirations très prononcées constitue déjà en soi un facteur de risque pour les futurs pasteurs. Certaines attentes sont irréalistes et vont conduire à la frustration, puisqu'elles ne sont pas réalisables. Les futurs pasteurs les justifient par une argumentation d'ordre théologique ; elles gagnent alors en importance, et le pasteur débutant risque de poursuivre son effort jusqu'à l'épuisement³⁶⁶.

Le choix que font les étudiants de l'organisation ou de la structure où ils veulent travailler est aussi significatif : ceux qui sont dotés de fortes attentes et de motivations altruistes s'engagent dans des organisations de type missionnaire, où vie privée et travail sont étroitement liés. Pour ces travailleurs, le ministère n'est pas un moyen pour un but mais un objectif en soi ; ce n'est pas un outil pour gagner sa vie mais un style de vie. Leur vulnérabilité s'en trouve accentuée, d'autant que leurs valeurs sont souvent à contre-

³⁶⁴ Dans la description de cette étude, les mots « ministère pastoral » et « pastorat » ont un sens plus large que dans les études présentées qui ne concernent pas de population de confession catholique. Dans les autres études, le pasteur est considéré comme le responsable de la paroisse, alors qu'en milieu catholique ce rôle est réservé au prêtre, qui s'entoure de « travailleurs pastoraux » qualifiés pour ce qui relève du travail pastoral et n'est pas strictement réservé à la prêtrise.

³⁶⁵ ZONDAG, « Een toekomstige generatie », p. 152.

³⁶⁶ *Ibid.*, p. 153-154.

courant de celles de la société environnante. Par fidélité à leur vocation, ils refuseront de se disperser dans d'autres types de fonctionnement, de varier leurs centres d'intérêt, ce qui contribuera à augmenter leur isolement et leur risque d'épuisement. Ce profil de pasteur sera, par définition, plus vulnérable et fragile. Zondag emprunte au monde des assureurs un terme technique quand il écrit que ces pasteurs ne se préoccupent pas suffisamment de l'« étalement du risque »³⁶⁷.

Ce même chercheur, **Hessel Zondag**, a mené une autre étude se situant sur un plan plus psychologique et concernant le caractère narcissique des pasteurs : *A Millstone and a Halo : How Narcissism Affects the Way Pastors Function*³⁶⁸ (2004).

Le narcissisme n'est ni le synonyme de l'égoïsme, ni le contraire de l'altruisme. Le narcissisme doit être compris comme une dimension de la personnalité qui a une influence sur la manière dont on se comporte envers autrui et dont on prend soin de soi. Un certain degré de narcissisme (entre autres de conscience et d'analyse de soi) est nécessaire à un bon fonctionnement de la personne. Cette dimension de la personnalité n'est pas, a priori, pathologique. Elle ne le devient qu'au degré extrême, lorsque ce « soin de soi » devient l'objectif prioritaire et le comportement asocial³⁶⁹.

Zondag distingue deux types de narcissisme : centrifuge (CF) et centripète (CP). Dans le cas du narcissisme centrifuge, on a affaire à un besoin de reconnaissance et de comparaison aux autres, ce sont les besoins de l'individu narcissique qui, dans les relations, priment sur les besoins des autres ; dans le cas d'un narcissisme centripète, l'individu (le pasteur en l'occurrence) laisse son comportement professionnel dépendre de la volonté ou du désir des autres. C'est la forme la plus dysfonctionnelle du narcissisme. Mais dans les deux cas, lorsqu'une norme raisonnable est dépassée, il y a asymétrie dans la relation avec autrui.³⁷⁰

Comme dans les autres professions relationnelles, le degré et le type de narcissisme du pasteur va avoir une influence sur la qualité de son travail, d'où l'intérêt d'une étude consacrée au narcissisme chez les pasteurs. Le chercheur a utilisé un test développé aux Pays-Bas pour mesurer le narcissisme non-pathologique d'une personne, test qui distingue

³⁶⁷ *Ibid.*, p. 155-156.

³⁶⁸ Hessel ZONDAG, « A Millstone and a Halo : How Narcissism Affects the Way Pastors Function », Doris NAUER, sous dir., *Religious Leadership and Christian Identity*, Münster, Lit, 2004, p. 198-210.

³⁶⁹ *Ibid.*, p. 198.

³⁷⁰ *Ibid.*, p. 199-200.

le narcissisme centrifuge du centripète³⁷¹. Pour ce projet de recherche, 475 questionnaires ont été envoyés en 2001 dans trois provinces des Pays-Bas. Les répondants, des prêtres catholiques (33 %) et des pasteurs réformés (67 %), âgés en moyenne de 50 ans, étaient dans le ministère depuis en moyenne 15 ans ; 31 % des pasteurs étaient des femmes.

Quatre profils de pasteurs se dessinent, en fonction des indices obtenus sur les deux axes du narcissisme : les « équilibrés » (CP-CF-), les « masqués » (CP+CF+), les « vulnérables » (CP+CF-) et « ceux qui ne se déguisent pas » (CP-CF+). Zondag présente le profil pastoral correspondant à chaque « type » avec ses avantages et inconvénients. Les « équilibrés » de cette typologie (score bas pour centripète et centrifuge) ne seraient pas, contrairement à ce que ce libellé pourrait indiquer, les mieux lotis : ce seraient des pasteurs sujets à une certaine inertie qui manqueraient d'impact car dans notre société, ce sont l'apparence et le succès qui « drainent » les suiveurs³⁷². Les « masqués » sont très productifs mais n'en tirent pas autant de satisfactions que « ceux qui ne se déguisent pas ». Les résultats de l'enquête de Zondag montrent que les pasteurs « qui ne se déguisent pas » (ceux dont le score est plus élevé en centrifuge que centripète) s'en sortent le mieux (fort sentiment de productivité et d'épanouissement de soi), alors que ceux qui ont un score fort en centripète et faible en centrifuge sont effectivement les plus « vulnérables », ils vivent le ministère plus douloureusement (faible sentiment de productivité et d'estime de soi, sujet à « perdre le contrôle » et à fonctionner sur la base des demandes exprimées au fur et à mesure par les paroissiens).

L'auteur fait référence à d'autres travaux concernant le narcissisme dans le pastorat, et émet des critiques. Citons trois auteurs dont les travaux sont intéressants dans le cadre de notre sujet de recherche : selon Meloy, le pastorat est un métier qui convient particulièrement aux personnes narcissiques. La possibilité de trouver son identité dans la Parole de Dieu répond au désir d'être vu et reconnu par autrui³⁷³ ; Hill et Yousey ont constaté, en comparant le narcissisme des pasteurs avec celui d'autres professionnels, que les pasteurs affichent un score faible dans les éléments dysfonctionnels du narcissisme, tels que la manipulation et qu'ils ont, en général, un score élevé pour les aspects du narcissisme favorisant l'adaptabilité et la productivité (les compétences exécutives)³⁷⁴ ; d'après une

³⁷¹ H. ETTEMA, H.J. ZONDAG, « De Nederlandse Narcisme Schaal (NNS). Psychodiagnostisch gereedschap », *De Psycholoog*, 37 (5), 2002, p. 250-255 [Notre traduction : « L'Échelle Néerlandaise du Narcissisme. Outil de diagnostic psychologique »].

³⁷² ZONDAG, « A Millstone and a Halo », p. 205-207.

³⁷³ J. MELOY, « Narcissistic Psychopathology and the Clergy », *Pastoral Psychology*, 35/1, 1986, p. 50-55.

³⁷⁴ R.W. HILL, G.P. YOUSEY, « Adaptive and Maladaptive Narcissism Among University Faculty, Clergy, Politicians and Librarians », *Current Psychology*, 1998, 17 (2/3), p. 163-169.

étude de Grosch et d'Olsen, il semblerait que les pasteurs seraient plus ou moins prédisposés au burn-out selon leur « type » narcissique³⁷⁵.

Quand vient le temps de la désillusion, quand les pasteurs constatent que leurs idéaux n'ont pas été réalisés, que leurs certitudes s'affaiblissent, ils se trouvent plus durement que d'autres confrontés à leurs limites. Ils ont alors le choix entre sombrer dans la mélancolie ou le cynisme ou reconnaître qu'ils sont limités, que le métier de pasteur amène forcément son lot de désenchantements, et accepter de devoir modifier leur narcissisme afin de composer avec, pour durer dans le ministère³⁷⁶.

Zondag conclut que certaines formes de narcissisme semblent bénéfiques pour le pastorat et que d'autres le sont moins, ce qui explique le titre de sa contribution : *A Millstone and a Halo*. La question mérite d'être mieux connue et développée car le fait de savoir à quel type narcissique un pasteur appartient pourrait l'aider à mieux comprendre les rapports qu'il entretient avec les autres et à tirer profit de ces enseignements pour augmenter la durée de son ministère³⁷⁷.

Hessel Zondag s'est également impliqué dans une étude concernant la motivation du pasteur et la manière dont il considère son temps de travail : *Identiteit kost tijd : De inzet van pastores*³⁷⁸ (2001).

La théorie motivationnelle est un thème clef chez Zondag : le temps que l'on consacre à un travail est fonction du résultat attendu et de la valeur accordée à ce résultat³⁷⁹. Des études menées en 1968 et 1988 indiquaient que les pasteurs faisaient beaucoup d'heures, en moyenne 65 en 1968 et 58 en 1988³⁸⁰. On en avait conclu qu'ils étaient très motivés. Mais le lien entre motivation et nombre d'heures de travail est-il si simple et évident ?

Zondag cite des études qui montrent que la reconnaissance de la fonction pastorale dans la société a régressé³⁸¹ et que le stress lié à cette profession a augmenté³⁸². Le

³⁷⁵ W.N. GROSCH, D.C. OLSEN, « Clergy Burnout. An Integrative Approach », *Journal of Clinical Psychology*, 2000, 56 (5), p. 619-632.

³⁷⁶ ZONDAG, « A Millstone and a Halo », p. 203.

³⁷⁷ *Ibid.*, p. 208.

³⁷⁸ ZONDAG, « Identiteit kost tijd. De inzet van pastores », dans SONNBERGER *op. cit.*, p. 159-170 [notre traduction : « L'identité prend du temps. L'engagement pastoral »].

³⁷⁹ *Ibid.*, p. 159-160.

³⁸⁰ KEIZER, *op. cit.*, ; Fabry de JONGE et al., *Zielzoger in Nederland*, Meppel, Boom, 1968 [Notre traduction : « Soigneur d'âmes aux Pays-Bas »].

³⁸¹ G. DEKKER, J. de HART, J. PETERS, *God in Nederland, 1966-1996*, Amsterdam, Anthos, 1997 [Notre traduction : « Dieu aux Pays-Bas »].

chercheur a voulu savoir si, par conséquent, la durée hebdomadaire de travail du pasteur avait diminué et si, le cas échéant, cette évolution traduisait chez eux une baisse de motivation.

39 % des 600 personnes interrogées ont répondu à un questionnaire écrit envoyé par Zondag ; elles étaient pour 47 % catholiques et 53 % réformées, 85 % hommes et 15 % femmes. L'âge moyen des répondants étant de 50 ans ; ils étaient tous dans le pastorat depuis 18 ans en moyenne³⁸³.

D'après l'étude, 56 % des pasteurs travaillent plus de 50 heures par semaine, mais la moyenne est de 48 heures par semaine. Certains ont un contrat de travail indiquant le nombre d'heures à effectuer (environ 35 heures) ; d'autres répondent que le calcul des heures de travail ne convient pas au ministère. Ainsi peut-on distinguer deux types de pasteurs : ceux pour qui le pastorat constitue toute leur identité, d'autres pour qui ce n'est qu'une partie de leur identité. Ce qui différencie les deux catégories est le degré de distanciation entre la vie privée et la vie professionnelle. Ceux qui ont un contrat, (qui différencient bien vie privée et vie professionnelle), travaillent en moyenne 10 heures par semaine de moins que ceux qui préfèrent ne pas faire cette distanciation³⁸⁴.

En comparant avec d'autres études, Zondag a dégagé la conclusion suivante : la durée du travail hebdomadaire du pasteur a diminué, en moyenne, de 15 heures, entre 1968 et 1996³⁸⁵. Cependant, il fait toujours, par semaine, plus d'heures qu'un autre professionnel et il y a moins de cloisonnement entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Il n'est pas étonnant que le pasteur soit plus exposé au burn-out, syndrome typique des métiers dits relationnels, exigeants en investissement émotionnel et où il n'est pas rare de travailler plus de 50 heures par semaine. Il s'avère aussi que les pasteurs sont, plus que les autres travailleurs, en arrêt de maladie. Voilà quelques-unes des conclusions de Zondag, toujours

³⁸² I.L.D. HOUTMAN, *Trends in arbeid en gezondheid*, Amsterdam, NIA-TNO, 1996 [Notre traduction : « Tendances au niveau travail et santé »] ; J. de JONGE, W. SCHAUFELI, J. FURDA, « Werkkenmerken. Psychologische arbeidsvitamines ? », *Gedrag en organisatie*, 1995 (4), p. 234-248 [Notre traduction : « Caractéristiques du travail. Des vitamines psychologiques pour le travailleur ? »] ; Pascal PAOLI, *Second European Survey in Working Conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

³⁸³ ZONDAG, « Identiteit kost tijd », p. 161-162.

³⁸⁴ *Ibid.*, p. 162-163.

³⁸⁵ *Ibid.*, p. 165 : En 1996, les prêtres catholiques faisaient 15 heures par semaine de moins qu'en 1968 ; les pasteurs réformés 17 heures de moins. Zondag signale que le pasteur est de plus en plus considéré comme un travailleur du secteur social, où le temps partiel est devenu très courant parce qu'il permet d'assurer à côté la charge familiale. Cela expliquerait la féminisation du secteur.

tirées de la comparaison avec d'autres études menées aux Pays-Bas dans différents milieux professionnels³⁸⁶.

Dans le titre de son article, Zondag associe l'identité et l'emploi du temps : plus le pasteur a conscience de sa vie familiale, mieux il va résister à la chronophagie du métier. Cela peut contribuer à tenir bon et à ne pas trop souffrir du stress pastoral. Mais le chercheur fait aussi remarquer, à juste titre, que le nombre d'heures travaillées n'est pas seulement la résultante de la motivation du pasteur : d'autres facteurs, tels que l'endurance physique, le nombre d'enfants encore au foyer, ont aussi un impact sur son emploi du temps³⁸⁷.

Dans son ouvrage, Zondag fait plusieurs fois allusion au travail de **J.A. Keizer** qui fut le pionnier aux Pays-Bas de l'étude de la motivation des pasteurs et de la satisfaction qu'ils trouvent dans l'exercice de ce métier. En 1988 déjà, Keizer avait publié : *Aan tijd gebonden – over motivatie en arbeidsvreugde van predikanten*³⁸⁸.

Il fait référence à plusieurs études effectuées après les années 1970, sur les changements sociétaux qui ont eu un impact sur l'Église et la fonction pastorale³⁸⁹. Ces analyses, menées en grande partie à l'étranger (États-Unis, Allemagne), reflétaient davantage les opinions de leurs auteurs que des observations s'appuyant sur des preuves concrètes. L'étude réalisée en 1968 par Fabery de Jonge et al, *Zielzorger in Nederland*³⁹⁰,

³⁸⁶ *Ibid.*, p. 167-168. Source citée : M. van DIJK, « Arbeid maakt soms ziek, ook bij pastores », *Kontaktblad Federatie FPW Nederland*, n° 2, 1996, p. 11 [Notre traduction : « Le travail peut rendre malade, même les pasteurs »].

³⁸⁷ ZONDAG, « Identiteit kost tijd », p. 168.

³⁸⁸ 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 »].

³⁸⁹ Le travail de D.J. KARRES, *Een boekje open over de dominees*, Leiden, Sijthof, 1972 [Notre traduction : « Livre ouvert sur les pasteurs »], montre que le rôle pastoral n'est plus aussi clairement défini que par le passé ; H. WULF, *Pfarrer, wie lange noch ?*, Neukirchen, Vluyn, 1971, [Notre traduction : « Pasteur, pour combien de temps encore ? »], traite des changements dans l'emploi du temps pastoral ; K.A. SCHIPPERS, « De predikant : identiteit-rol-taak », *Gereformeerd Theologisch Tijdschrift*, 1983 (83), p. 18-39 [Notre traduction : « Le pasteur : identité-rôle-tâches »], argumente que le pasteur a dorénavant besoin de la reconnaissance de ses paroissiens pour légitimer sa fonction. Plusieurs auteurs ont essayé de redéfinir le rôle du pasteur dans une société transformée. Ainsi K.W. DAHM, *Beruf Pfarrer*, München, Kaiser, 1972, [Notre traduction : « Profession pasteur »], veut voir en lui surtout un aidant et un enseignant ; E. LANGE, *Predigen als Beruf*, Stuttgart, Urban, 1976, [Notre traduction : « La prédication comme métier »], décrit le pasteur comme un acteur qui doit passionner son public ; P. de HAES, « De pastor als "bemiddelaar" », *Tijdschrift voor Theologie*, 1983 (23), p. 403-415 [Notre traduction : « Le pasteur comme "médiateur" »], considère que le rôle du pasteur est de faciliter la communication, notamment autour de la foi et du salut ; K.A. SCHIPPERS, *op. cit.*, voit dans le pasteur un « -agogue » et un herméneute, mettant plus l'accent sur l'enseignement et l'interprétation des Écritures ; M. BONNS-STORMS, *Kritisch bezig zijn met pastoraat*, Den Haag, Boekencentrum, 1984 [Notre traduction : « Discernement dans les tâches du pasteur »], le décrit comme celui qui encourage, équipe, accompagne, etc.

³⁹⁰ DE JONGE et al, *op. cit.*, voir p. 85, note n° 380.

était plus scientifique avec des données concrètes émanant des pasteurs réformés et des prêtres catholiques. Confronté au manque d'enquêtes récentes dans le pays, et conscient que le métier était moins gratifiant³⁹¹, Keizer a voulu en 1983 interroger par questionnaire 443 pasteurs réformés aux Pays-Bas sur leur emploi du temps, leur motivation pour les tâches à accomplir et le niveau de satisfaction qu'ils tiraient de leur travail. Le taux de réponses obtenu a été de 64 %³⁹².

Il constate que le pasteur reste attaché à l'idée qu'il est un exemple. En conséquence, il accepte une certaine transparence de sa vie privée, afin d'être crédible auprès des membres de sa communauté. Cela se concrétise par une disponibilité personnelle et familiale qui dépasse le cadre du travail³⁹³. Au niveau des tâches pratiques, l'accent n'est plus mis uniquement sur la prédication, l'enseignement et les visites pastorales. Depuis les années 1960, le pasteur a plus un rôle d'animateur que d'accompagnateur : il doit « mobiliser » les paroissiens, coordonner le bénévolat, diriger les réunions d'équipe et rendre l'Église plus visible au monde extérieur. À côté de la dimension transcendante, la dimension sociale de son travail s'est développée³⁹⁴. Pour un même nombre d'heures, il doit faire des choses plus variées et l'organisation de son emploi du temps est devenue par conséquent plus complexe. Les situations rencontrées sont moins prévisibles, ce qui ajoute au stress, mais aussi à la confusion, aux doutes quant aux choix à opérer³⁹⁵.

L'étude de Keizer révèle une moyenne de 58 heures de travail par semaine, et parvient à la conclusion que c'est surtout le temps consacré à l'étude et à la spiritualité personnelle du pasteur qui a diminué, pour faire place à d'autres activités : comités, développement de vie communautaire, multiplicité des rencontres destinées aux différents groupes de paroissiens (jeunes, âgés, célibataires, etc.)³⁹⁶.

Concernant la motivation pour les tâches à effectuer, Keizer note que les pasteurs parviennent à consacrer la plus grande partie de leur temps à celles qui leur semblent les plus importantes. Toutefois, il faut nuancer ce constat selon l'âge et l'expérience des répondants : ce sont principalement les pasteurs expérimentés qui arrivent à fonctionner

³⁹¹ KEIZER, *op. cit.*, p. 11, dresse un inventaire des cours et séminaires proposés autour de thèmes tels que : « comment durer dans le ministère ? » ; « le stress chez les pasteurs », et des rencontres pastorales dont le besoin se fait ressentir comme des lieux d'échange, d'encouragement mutuel, ou encore des lieux d'apprentissage de nouvelles attitudes au travail.

³⁹² *Ibid.*, p. 45.

³⁹³ *Ibid.*, p. 48-50.

³⁹⁴ *Ibid.*, p. 77.

³⁹⁵ *Ibid.*, p. 56-59.

³⁹⁶ *Ibid.*, p. 58, 62, 68-69.

selon leurs priorités. Les pasteurs débutants seraient trop idéalistes, privilégiant des activités mal adaptées à la réalité quotidienne de l'Église. Ils sont donc souvent frustrés dans leur travail, d'autant que les pasteurs plus âgés en poste dans les grandes paroisses peuvent facilement déléguer certaines tâches à des laïcs compétents, disponibles en plus grand nombre³⁹⁷.

Les objectifs que les pasteurs cherchent à atteindre sont souvent des objectifs « ouverts ». Il ne s'agit pas de but précis, mais de renforcer une direction déjà prise. La réalisation du but ne peut être constatée de façon absolue. C'est aussi le cas dans d'autres métiers du secteur social où la relation est l'outil de travail. Le professionnel ne maîtrise pas à lui seul le résultat du travail accompli. Dans cette situation, Keizer voit une autre explication aux frustrations des jeunes pasteurs : ils sont, à cause de leur âge, plus enclins à attendre des changements rapides et ont du mal à accepter la lenteur inévitable du changement ecclésial³⁹⁸.

Keizer constate, à l'appui des réponses reçues, que le contexte de travail du pasteur contribue largement à son bien-être. Ainsi est-il important qu'il puisse disposer d'une certaine autonomie, tout en se sentant soutenu et entouré. Il a besoin de recevoir des retours positifs de la part de ses paroissiens mais aussi de ses collègues. Se lancer un défi, définir un objectif est un moteur de motivation³⁹⁹, mais ce n'est possible qu'à condition d'avoir une certaine liberté de choix et d'action, et de bénéficier du soutien de son supérieur hiérarchique⁴⁰⁰.

Sur le terrain, le pasteur rencontre une grande diversité de situations : son interlocuteur est tantôt un individu, tantôt un groupe. Il peut conduire l'étude d'un texte, prendre la parole face à la communauté, mener un entretien pastoral. L'objectif de son action oscille entre le maintien du statu quo (éviter une « fuite » de participants) et l'innovation risquée. Les façons d'agir sont rarement semblables : parfois assertives, directives, parfois invitantes ou réservées. Cette variété est stimulante mais peut devenir pesante quand des attentes conflictuelles se manifestent et que l'hésitation s'installe : que convient-il de faire, de ne pas faire ? C'est pourquoi une bonne entente avec le conseil d'Église est mentionnée par les répondants comme primordiale pour durer, endurer et éprouver de la satisfaction dans son travail⁴⁰¹.

³⁹⁷ *Ibid.*, p. 52, 56-57.

³⁹⁸ *Ibid.*, p. 71-74.

³⁹⁹ *Ibid.*, p. 86-87.

⁴⁰⁰ *Ibid.*, p. 127-130.

⁴⁰¹ *Ibid.*, p. 87-90.

Si, selon les résultats de Keizer, seulement un pasteur sur trois envisage de quitter définitivement le ministère, d'autres cherchent un poste spécialisé ou pensent que de fréquents changements de poste les aideront à tenir⁴⁰². Keizer signale comme argument décisionnel le degré de satisfaction des pasteurs quant à l'évolution possible au sein de leur dénomination et de ses structures⁴⁰³. En cas de manque de soutien dénominationnel ou en situation conflictuelle dans la paroisse, des pressions familiales peuvent aussi se manifester. La famille, important facteur de soutien, peut alors devenir une source de stress, de doutes, d'insatisfactions et conduire à l'abandon du ministère⁴⁰⁴.

Dans la conclusion de son rapport, Keizer est très en avance pour son époque. Il évoque déjà la contractualisation de la relation pasteur/paroisse. Il est convaincu que cette mise en forme de la professionnalisation permet au pasteur et à la paroisse de bien définir les attentes, les rôles de chacun et les objectifs à réaliser, contribue à une mutualisation des obligations et des engagements, et favorise une bonne collaboration pour les années à venir pendant que, de son côté, le conseil d'Église est aussi obligé de réfléchir sérieusement sur le profil du pasteur recherché et d'avoir un projet d'Église suffisamment précis et souple pour pouvoir négocier avec un candidat. Keizer évoque même la possibilité d'une analyse psychologique de la personnalité du futur pasteur, ce qui permettrait de réduire la marge d'erreurs, d'incertitudes pour le conseil d'Église ou la commission des ministères, quant à la compatibilité du candidat avec un poste ou une paroisse précise⁴⁰⁵.

Il met souvent en avant, dans son étude, l'importance du profil personnel du pasteur (sa personne est son instrument de travail : l'âge, la formation, l'estime de soi comptent), mais il note aussi que la forte conviction de vocation, élément permettant de continuer même si les circonstances sont moins favorables, est essentielle⁴⁰⁶.

Un autre néerlandais, **Johan van Holten**, en 2009, a fait une étude sur la conviction que le pasteur a de sa vocation : *Rol en roeping : Een praktisch-theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten gerelateerd aan hun roepingbegrip*⁴⁰⁷.

⁴⁰² *Ibid.*, p. 115-116.

⁴⁰³ *Ibid.*, p. 154-155.

⁴⁰⁴ *Ibid.*, p. 89, 92, 122-128.

⁴⁰⁵ *Ibid.*, p. 139-148.

⁴⁰⁶ *Ibid.*, p. 19-20, 77, 111-113, 116, 154-155.

⁴⁰⁷ Johan van HOLTEN, *Rol en roeping : Een praktisch-theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten gerelateerd aan hun roepingbegrip*, Zoetermeer, Boekencentrum, 2009 [Notre traduction : « Rôle et vocation : une recherche en théologie pratique sur la

Il cherche à expliquer les conceptions contradictoires et la confusion autour du rôle de pasteur dans une société laïque qui exerce son influence sur l'Église, une Église dont les membres le sont maintenant par choix personnel et non plus par tradition. Nous vivons à une époque de grande communication : les paroissiens sont au contact de nombreuses informations, aussi bien dans le domaine de la spiritualité que de celui de la doctrine. Le pluralisme d'opinions de la société se retrouve jusque dans les Églises. L'arrière-plan des convertis est plus varié et le pasteur doit, par conséquent, faire face à de multiples influences⁴⁰⁸, qui créent des attentes et des attitudes diverses et variées autour desquelles s'organisent des confusions et des conflits qui affectent davantage, selon Van Holten, les pasteurs dont la spiritualité personnelle et la vocation sont moins affirmées. Il présuppose que ceux qui ont une conception moins définie de leur rôle sont les plus exposés à l'insatisfaction et à l'abandon du pastorat⁴⁰⁹.

Holten a interrogé trois catégories de personnes de l'Église réformée des Pays-Bas : des étudiants en théologie de différentes facultés (sur 397 interrogés, le taux de réponses est de 49,4 %) ; des pasteurs débutants (moins de 5 ans de ministère ; 222 interrogés ; 49,1 % de réponses) ; et des pasteurs expérimentés (au moins 10 ans de ministère ; 205 interrogés ; 47,8 % de réponses)⁴¹⁰.

À la question : « pour quelle raison avez-vous choisi d'être pasteur ? », 73 % ont répondu que les études de théologie leur semblaient intéressantes ; 62 % avaient le désir d'être utiles au Royaume de Dieu. Le sentiment, d'être appelé par Dieu se place en troisième position seulement (50 %). La vocation ne serait donc finalement qu'un motif parmi d'autres, et non le plus important ; c'est ce que l'on peut déduire du fait que seulement 61 % de l'ensemble des répondants l'avaient signalé comme un élément décisif, alors que 20 % au contraire n'y attachent aucune importance et que 19 % ont coché « ni oui, ni non »⁴¹¹.

conception du rôle des pasteurs futurs, débutants et expérimentés ; par rapport à leur conception de la vocation »].

⁴⁰⁸ *Ibid.*, p. 1-3, 19.

⁴⁰⁹ *Ibid.*, p. 9, 78, 90.

⁴¹⁰ *Ibid.*, p. 114-117. Le questionnaire pour les étudiants était partiellement différent de celui des pasteurs. Dans un esprit de concision, nous ne donnons que la moyenne des résultats pour les trois catégories confondues, sauf écart significatif.

⁴¹¹ *Ibid.*, p. 274-275. Les réponses des étudiants en théologie sont légèrement au dessus de ce pourcentage moyen.

Pour 75 % d'interrogés, être pasteur est plus qu'exercer un métier ; pour 60 % c'est plus un rôle d'accompagnateur que de leader⁴¹².

Dans son étude, Van Holten explore l'interaction entre la conviction d'être appelé au ministère et la conception du rôle pastoral de celui qui a reçu l'appel. On trouve plus souvent une conviction claire de la vocation chez les étudiants et les pasteurs ayant déjà quelques années d'expérience que chez les débutants⁴¹³. Dans les premières années du ministère, la confrontation à la réalité, notamment au niveau de l'emploi du temps, les oblige-t-elle à tâtonner pour définir leur identité, à s'interroger sur leur rôle et à douter de leur vocation ?

Les étudiants en théologie et les pasteurs débutants sont nombreux pour penser que le pasteur n'a pas d'horaires de travail fixés d'avance, n'a pas droit à des compensations pour heures supplémentaires et doit sacrifier son temps libre dès qu'on fait appel à lui. Les pasteurs plus expérimentés sont d'accord avec les étudiants et les débutants pour dire que le ministère pastoral est à vie, sept jours sur sept, mais ils estiment que le pasteur doit avoir des horaires définis, doit être indemnisé pour ses heures supplémentaires, et ne doit pas systématiquement répondre dans l'urgence aux sollicitations⁴¹⁴.

Van Holten constate dans l'enquête que plus la conviction de l'appel est forte, plus les répondants se sentent appelés à vie, souhaitent que leur conjoint soit actif dans le ministère à leur côté⁴¹⁵, choisissent pour la paroisse un fonctionnement théocratique et non démocratique et se considèrent comme étant les représentants de Dieu. Ils prennent leur poste avec une conception si déterminée de ce qu'ils feront qu'elle les prédispose à des conflits et à des décalages avec des paroissiens. Dans la réalité, il s'avère que le pasteur doit largement s'adapter aux attentes de la paroisse locale, ce qui atténue son sentiment de satisfaction⁴¹⁶.

Cependant, si l'on considère que la conviction d'avoir une vocation comme élément déterminant pour devenir pasteur n'intervient que pour 61 % d'entre eux, on peut se

⁴¹² *Ibid.*, p. 278-279. Ici, au contraire, les réponses des étudiants sont légèrement en dessous du pourcentage moyen. Les écarts de réponses sont à mettre sur le compte de l'idéalisme excessif de ceux qui se destinent au pastorat et sur le réalisme acquis de ceux qui l'exercent depuis quelque temps.

⁴¹³ *Ibid.*, p. 184.

⁴¹⁴ *Ibid.*, p. 137-140.

⁴¹⁵ *Ibid.*, p. 186-188. Bien que ce ne soit pas l'objet premier de sa recherche, Van Holten constate une différence entre répondants de sexe masculin et féminin pour ce qui est des attentes vis-à-vis du conjoint mais également pour la description des tâches primordiales du ministère et l'importance de la vocation. Ainsi, les hommes pasteurs sont plus nombreux à exiger la présence de leur épouse à leurs côtés que les femmes pasteurs. Ces dernières trouvent le travail pastoral (dont les visites) plus important que les prédications et les cultes. Enfin, pour un tiers des femmes pasteurs, la vocation n'est pas primordiale ; ce n'est le cas que pour un homme pasteur sur six.

⁴¹⁶ *Ibid.*, p. 147, 220.

demander, avec Van Holten, quelle est exactement la « valeur ajoutée » d'une vocation pour le choix de ce métier. La vocation reste une notion floue ; certains la décrivent comme un sentiment, d'autres parlent plutôt de sa dimension transcendante ou sociale⁴¹⁷.

Après avoir étudié les résultats obtenus, Van Holten rejoint d'autres chercheurs dans leur conclusion (Josuttis⁴¹⁸, Brouwer⁴¹⁹, Riess⁴²⁰) : la conviction d'avoir été appelé par Dieu est une expérience complexe, qui n'a pas que des avantages pour le ministère.

Si elle conforte le pasteur, elle peut aussi conduire à des abus. S'appuyant sur une relation particulière avec Dieu, il peut être tenté de légitimer une prise de position d'autorité face aux paroissiens et d'attendre d'eux obéissance et adhésion inconditionnelles. Il risque d'adopter un positionnement de type « avec Dieu face à la paroisse » plutôt que de se contenter d'être « un membre parmi les membres », ayant le devoir de communiquer, de collaborer et non d'imposer⁴²¹.

Ce qui est évident, et Van Holten le souligne, c'est que la notion de vocation n'est pas clairement définie ; même s'il s'agit d'un concept biblique, il n'y a pas de « modèle exportable » à tous les siècles et toutes les cultures⁴²².

La conviction de sa vocation peut être un « outil » efficace pour la personne qu'elle anime, mais elle n'est pas une théorie scientifique sur laquelle on peut s'appuyer pour résoudre tous les problèmes du ministère ! C'est pourquoi nous allons laisser de côté pour l'instant cette interrogation sur la vocation et aborder encore quelques études sur le vécu des pasteurs.

⁴¹⁷ *Ibid.*, p. 213-216.

⁴¹⁸ *Ibid.*, p. 219, citant Josuttis, *op. cit.*, p. 76, qui exprime l'idée que derrière cette volonté de servir et d'aider peut se cacher un désir de puissance. On ne peut probablement pas y échapper, mais il faut en avoir conscience : « In der Tat gehört der entschiedene Wunsch, andere Menschen zu beeindrucken, zu bessern und zu bekehren, zu den Voraussetzungen, die ein prediger mitbringen muß. Sein Problem besteht darin, daß er diesem Wunsch im Rahmen einer theologischen Normierung sich selber gar nicht oder nur sehr verdeckt eingestehen darf » [Notre traduction : « En effet, tout prédicateur doit compter parmi ses objectifs le désir arrêté d'avoir un impact sur autrui, de l'améliorer et de le convertir. Le problème c'est qu'il ne peut pas, ou seulement de manière très discrète, s'avouer ce désir dans un cadre normatif théologique »].

⁴¹⁹ *Ibid.*, p. 214, citant Brouwer, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 336-337 : La vocation est de plus en plus remplacée par la notion de défi. Tous les membres de la paroisse ont la même vocation (notion de sacerdoce universel), quelques-uns seulement acceptent le défi de servir autrement. Parmi eux, certains le font en fonction de leurs compétences et parfois « parce qu'il faut bien que quelqu'un le fasse » ; seulement trois des quinze répondants de Brouwer affirmaient l'existence d'une base spirituelle derrière leur vocation.

⁴²⁰ *Ibid.*, p. 350-352, citant R. RIESS, *Pfarrer Werden ? Zur Motivation von Theologiestudenten*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1986 [Notre traduction : « Devenir pasteur ? Quelles sont les motivations des étudiants en théologie ? »]. Ce chercheur avait analysé le profil de 160 étudiants en première année de théologie selon des critères psychosociaux. Il avait constaté une prédominance de personnes issues du milieu rural ou de la bourgeoisie aisée, n'ayant peu ou pas de contacts avec d'autres milieux sociaux ou avec les questions existentielles de la vie. Ils commencent leur formation théologique avec des motifs très nobles (notamment l'aide à autrui), mais ne la considèrent que comme un passage obligé vers le poste souhaité (cité dans Van Holten, *op. cit.*, p. 68-69).

⁴²¹ VAN HOLTEN, *op. cit.*, p. 221.

⁴²² *Ibid.*, p. 256-259.

Dieter J. Schönwetter, psychologue social, a publié en 2006 dans *Canadian Mennonite Brethren Pastoral Report*⁴²³ les résultats d'une enquête menée par voie de questionnaire adressé à 1071 pasteurs en activité ou retraités de l'Église Mennonite anglophone au Canada, son objectif étant de dégager des stratégies efficaces pour un ministère durable, qu'il soit pastoral ou spécialisé. Il a obtenu un taux de réponses de 28,2 %⁴²⁴.

76 % des répondants avaient entre 30 et 65 ans, 21 % avaient plus de 65 ans⁴²⁵. En moyenne, ils étaient depuis 13 ans en poste et les paroisses étaient composées de 275 membres⁴²⁶. Seulement 75 % étaient pasteurs à temps plein, dont 59 % à être seul pasteur dans leur Église⁴²⁷. Ils décrivent leurs activités principales ainsi : prédication et enseignement occupent 19 % de leur temps ; visites et relation d'aide : 10 % ; tâches administratives : 6 %⁴²⁸. En tout, pas moins de 119 activités différentes ont été listées par les répondants, ce qui prouve le morcellement du travail pastoral mais aussi la tendance à la professionnalisation par la précision de la description : on distingue les phases d'un travail ; l'interaction avec les différents interlocuteurs (dénomination, conseil, bénévoles).

43 % des pasteurs déclarent être disponibles 24 heures sur 24, 26 % ne le sont pas. 47 % des répondants disent : « mon métier, c'est toute ma vie » ; 19 % sont d'un avis contraire⁴²⁹.

Concernant la persévérance dans le ministère, les trois facteurs les plus importants mentionnés par les répondants sont : le positionnement du conjoint, le renouvellement spirituel et l'accès à la formation continue (la possibilité de continuer à se développer personnellement). Schönwetter en déduit que la dénomination qui engage le postulant doit travailler sur ces trois axes, en prévoyant des aides pour les conjoints (lieux d'écoute, retraites en individuel ou en couple), en offrant aux pasteurs une formation continue (congrès, financement, présence de mentors) ainsi que des possibilités d'accompagnement professionnel et de ressourcement spirituel⁴³⁰.

⁴²³ Dieter J. SCHÖNWETTER, *Canadian Mennonite Brethren Pastoral Report prepared for the Centre of Mennonite Brethren Studies and Canadian Conference of MB Churches*, 2006. Document non publié, mis à notre disposition par son auteur.

⁴²⁴ *Ibid.*, p. 5-8.

⁴²⁵ *Ibid.*, p. 8.

⁴²⁶ *Ibid.*, p. 9, 43.

⁴²⁷ *Ibid.*, p. 14, 17.

⁴²⁸ *Ibid.*, p. 21.

⁴²⁹ *Ibid.*, p. 26-27.

⁴³⁰ *Ibid.*, p. 34-35.

Il leur demandait aussi d'inventorier et de classer par ordre d'importance vingt huit compétences essentielles pour le ministère. Les premières citées sont la consécration, la communication, le travail en équipe, le leadership, la gestion de temps, la formation des bénévoles. L'enseignement et la prédication viennent en 16^e et 21^e place ! Les répondants étaient également invités à noter la formation reçue dans chacun de ces domaines. Sans surprise, c'est à l'enseignement et la prédication qu'ils sont le mieux préparés ; mais ils ne le sont pas suffisamment en matière de délégation, d'administration, de résolution de conflits, de formation de bénévoles, de gestion de soi⁴³¹ !

Parmi les répondants, 17 % voulaient quitter toute forme de ministère et 36 % exprimaient le désir de changer : 22 % d'Église, 10 % de fonction, 4 % de dénomination⁴³².

Ceux qui changent effectivement de poste le font pour des raisons majoritairement négatives qui sont par ordre d'importance : tensions ou conflits dans la paroisse, problèmes de santé, fatigue, burn-out, raisons familiales. Les raisons positives sont, elles aussi par ordre d'importance : sentiment d'« avoir terminé quelque chose », poursuite d'études ou de formation, conviction forte d'avoir reçu un appel pour une autre Église ou un autre ministère⁴³³.

Les motifs d'abandon du ministère sont liés à l'Église, à la personne du pasteur ou à sa famille. Les attentes des Églises sont trop élevées, irréalistes et paradoxales ; le pasteur ne se sent pas assez soutenu ; il estime les compensations financières et matérielles insuffisantes, la charge de travail trop lourde et le nombre d'heures trop important. Le burn-out, l'incapacité à résoudre un conflit ou à gérer le stress, le découragement ou encore un sentiment général de manque de compétences constituent les principaux motifs personnels d'abandon⁴³⁴.

Une autre série de questions concernait l'influence du ministère sur la vie de famille. Le manque de temps est le plus souvent cité, avant le stress lié au pastorat, les critiques des paroissiens et la difficulté de nouer avec eux des relations amicales, puis la solitude et l'isolement. Leurs enfants sont déçus si bien que souvent ils l'Église⁴³⁵.

Les pasteurs ont pu dresser l'inventaire de ce qui leur faisait défaut pour durer dans le ministère. Ce qui leur manque, à titre personnel, c'est de mieux savoir gérer leur temps,

⁴³¹ *Ibid.*, p. 40-41.

⁴³² *Ibid.*, p. 37.

⁴³³ *Ibid.*, p. 46.

⁴³⁴ *Ibid.*, p. 47.

⁴³⁵ *Ibid.*, p. 60-61.

de trouver un équilibre entre travail et famille, d'avoir des occasions de formation (coût/durée abordables), la présence d'un mentor ou d'un accompagnant spirituel, une meilleure gestion des équipes de bénévoles, un réseau de soutien, notamment pour les conjoints⁴³⁶.

Schönwetter termine son travail en tirant des conclusions de ses résultats destinées aux pasteurs, aux Églises, aux dénominations, aux instituts de formation, ainsi qu'aux futurs chercheurs. Nous en signalons quelques-unes : pour les pasteurs, il importe d'apprendre à clarifier les attentes (les leurs et celles des paroissiens) ; à développer leurs capacités à déléguer et gérer une équipe ; à mieux poser des limites. Cela implique que les paroissiens comprennent que leur pasteur a besoin de leur soutien, c'est-à-dire de leur engagement, de leur participation active dans les différents domaines, et qu'il a le droit de consacrer du temps de qualité à sa famille. Les dénominations devraient faciliter l'accès à la formation continue, développer des réseaux d'écouterants et de médiateurs. Les instituts devraient élargir leurs offres de formations initiales et continues en abordant les domaines que les pasteurs ont signalés comme étant absents ou déficients. Enfin, trois suggestions ont été apportées pour les futurs chercheurs : analyser les Églises qui ont des pastorats de longue durée pour en identifier les raisons ; interroger les conjoints et enfants de pasteurs sur leurs besoins et réfléchir à la manière dont les Églises pourraient mieux y répondre ; analyser l'impact sur le ministère du métier qu'exerce éventuellement le conjoint (bénéfice financier pour la famille pastorale ; type d'études ou d'emploi du conjoint permettant de mieux soutenir le ministère)⁴³⁷.

En 2008, **Dieter Schönwetter** compléta son travail en publiant les résultats d'une seconde enquête menée parmi les pasteurs et ex-pasteurs de l'Église Mennonite Canadienne : *2008 Mennonite Church Canada Pastoral Report*⁴³⁸. Beaucoup de questions étaient semblables dans les deux enquêtes. Nous reprenons ici ce qui est complémentaire ou différent, d'une manière significative, par rapport à l'enquête précédente.

Il obtint 20 % de réponses sur les 1013 questionnaires distribués. Cette fois-ci, 31 % des répondants sont des femmes contre 11 % dans l'enquête précédente ; 60 % des

⁴³⁶ *Ibid.*, p. 50-51.

⁴³⁷ *Ibid.*, p. 64-68.

⁴³⁸ Dieter J. SCHÖNWETTER, *Mennonite Church Canada Pastoral Report Prepared for the Mennonite Church Canada and the Leadership Office of Mennonite Church Canada*, 2008. Document non publié, mis à notre disposition par son auteur.

répondants avaient entre 30 et 60 ans ; 30 % avaient plus de 60 ans ⁴³⁹ ; 57 % étaient dans le ministère à temps plein, 1 sur 4 seulement était l'unique pasteur dans son Église⁴⁴⁰.

À la question : « comment envisagez-vous votre avenir ? », l'enquêteur a ajouté par rapport à l'enquête précédente, une option complémentaire : l'interruption temporaire du ministère au lieu de l'abandon pur et simple. Parmi les répondants, 4 % envisagent nettement l'abandon alors que 15 % désirent juste l'interrompre. Ces pasteurs là avaient, pour la plupart, entre 41 et 50 ans. Dans le rapport 2006, 36 % des pasteurs voulaient changer de poste ; en 2008 ils ne sont plus que 19 %, évolution à laquelle le chercheur ne fournit pas d'explication. En 2008, 16 % veulent changer de paroisse, 2 % de fonction et 1 % de dénomination⁴⁴¹.

Le niveau de formation des pasteurs a été plus clairement établi et se répartit comme suit : *certificat* 6 %, *bachelor* 30 %, *master* 57 %, *doctor* 6 %. Parmi les plus de 51 ans, 1 sur 3 n'a pas de formation ; pour les 50 ans ou moins, c'est seulement 1 sur 6⁴⁴². Schönwetter a demandé aux pasteurs s'ils avaient suivi des formations complémentaires ces dernières années : c'est le cas pour les deux tiers⁴⁴³.

Les facteurs de stress et de satisfactions dans la vie du pasteur sont inventoriés dans cette deuxième étude. Parmi les facteurs qui apportent satisfactions aux pasteurs sont cités dans l'ordre : la croissance spirituelle des paroissiens ; la relation d'aide ; le travail avec les jeunes ; l'engagement des paroissiens à ses côtés ; la préparation des cultes/études. Les facteurs de frustrations sont : la quantité de travail ; le manque de temps pour Dieu, pour soi et pour la famille ; les conflits ; les attentes contradictoires ou pas clairement définies ; la critique et les personnes difficiles dans la communauté ; le manque de cloisonnement entre la vie privée et la vie professionnelle ; la charge et l'usure émotionnelle propre au

⁴³⁹ *Ibid.*, p. 6-8. Les différences entre hommes et femmes pasteurs sont encore trop peu significatives pour en tirer des conclusions : pour les femmes, être pasteur est plus souvent une deuxième carrière que pour les hommes, elles ont un niveau de formation également plus homogène que leurs collègues masculins mais cela s'explique certainement par le fait de leur nombre et de leur entrée récente dans le ministère ; elles ne se trouvent donc pas dans les mêmes tranches d'âge que par exemple les pasteurs de plus de soixante ans qui avaient peu ou pas de formation.

⁴⁴⁰ *Ibid.*, p. 26.

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 67.

⁴⁴² *Ibid.*, p. 15-16.

⁴⁴³ *Ibid.*, p. 17. Dans le contexte canadien, quand on parle de « certificat », il faut comprendre un document attestant qu'une personne a terminé avec succès un programme universitaire de 1^e cycle dont la durée est habituellement inférieure à quatre semestres ; « bachelor » signifie diplôme du 1^{er} cycle comprenant 3 ou 4 ans d'études à temps plein ; « master » est un diplôme qui clôture le 2^e cycle : il sanctionne le programme du 1^{er} cycle, complété d'1 à 2 années d'études/recherches ; « doctor » renvoie à un grade de 3^e cycle qui exige ordinairement de 3 à 5 ans d'études/recherche (source : GOUVERNEMENT DU CANADA, « Étudier au Canada », <http://www.canadainternational.gc.ca/france/study-etudie/thesaurus-lexique.aspx?lang=fra&view=d>, consulté le 06/04/12).

travail relationnel ; l'administratif, la résistance au changement ; le manque de bénévoles⁴⁴⁴.

Ils ont besoin, pour durer dans le ministère, du soutien de leur conjoint, d'une Église qui s'engage, de possibilités de développement personnel ainsi que de formation professionnelle. Se sentir porté par le conjoint et la famille a plus d'importance pour les pasteurs hommes que pour les femmes⁴⁴⁵.

Plus que dans l'enquête précédente, les deux principales raisons pour quitter le ministère s'avèrent être le manque de participation active de la part de l'Église locale ou encore des blessures auxquelles personne ne prend garde. Si l'étude de 2006 mettait en avant les conflits et les tensions comme principales raisons d'abandonner, les facteurs déterminants selon l'étude de 2008 sont le manque de coopération et de soutien et le burn-out qui s'en suit.

Schönwetter a demandé accessoirement ce qui conduit les pasteurs à se reconverter professionnellement. Deux motifs arrivent en tête de classement : trouver une profession moins stressante, qui exige moins d'heures de travail et donne plus d'aisance financière. La possibilité de servir dans un autre secteur (social, enseignement) arrive en troisième position⁴⁴⁶

Le chercheur s'est intéressé cette fois à la question de l'évaluation du travail pastoral. Ceux qui l'ont vécu négativement sont plus nombreux que ceux qui ont trouvé que c'était une expérience positive et encourageante. Parmi les points à améliorer, on peut citer : le temps que nécessite une évaluation qui n'a pas véritablement d'objectifs concrets et le manque de standardisation dans ses procédures ; l'accent mis sur les points négatifs, sans prise en compte des aspects positifs ; la difficulté d'évaluer uniquement le travail du pasteur et non pas sa personnalité. Il a été suggéré que la communauté participe à l'évaluation, le pasteur ayant à ses côtés un « avocat » ; ces évaluations ne devraient pas avoir lieu dans les périodes où l'on prend des décisions importantes (renouvellement de poste ; situation conflictuelle dans la paroisse)⁴⁴⁷.

Interrogés sur le rôle de la dénomination dans l'aide apportée aux pasteurs, ces derniers suggèrent les points suivants : ne pas hésiter à intervenir en cas de conflit dans les Églises ; les visiter plus régulièrement ; organiser des groupes de parole entre collègues ; mettre à disposition des mentors ou des personnes formées à l'accompagnement spirituel ;

⁴⁴⁴ SCHÖNWETTER, *Mennonite Church Canada Pastoral Report*, 2008, p. 46-47.

⁴⁴⁵ *Ibid.*, p. 55-56.

⁴⁴⁶ *Ibid.*, p. 59-61.

⁴⁴⁷ *Ibid.*, p. 65. Le mot « avocat » est employé par l'auteur, qui ne donne pas d'avantage de précisions.

assister pasteurs et Églises lors des changements de poste. Plus d'interaction, de soutien, de moyens sont demandés, mais le chercheur a constaté aussi que les demandes diffèrent selon les responsables de région⁴⁴⁸ : certains savent prendre soin naturellement de leur « personnel », tandis que d'autres s'en tiennent encore au rôle de responsables, de preneurs de décision, de managers ne se préoccupant pas du bien-être de leurs « ressources humaines ».

C'est ce dernier aspect qui a particulièrement intéressé **Gary Harbaugh** qui s'est adressé, aux États-Unis, aux principales dénominations protestantes, à l'Église catholique, à l'Église orthodoxe et au rabbinat concernant les soins prodigués au clergé : *Caring for the Caregiver : Growth Models for Professional Leaders and Congregations*⁴⁴⁹ (1992).

Son étude part du constat que celui qui investit dans l'achat d'un véhicule, d'un climatiseur, se préoccupe de la qualité du service après vente pour s'assurer un usage à long terme. L'Église se désinvestit de « l'entretien » du clergé, une fois qu'il est en poste. Lorsqu'un officiant traverse des difficultés, on qualifie la situation de crise. Souvent, les problèmes du pasteur sont considérés comme un échec personnel, alors que c'est simplement la prévention qui est insuffisante voire inexistante de la part de la dénomination⁴⁵⁰. Harbaugh écrit que, trop longtemps, les instituts de formation ne se sont pas préoccupés de former *une personne*. L'accent était mis sur ce qu'il savait, ce qu'il faisait mais pas sur ce qu'il était⁴⁵¹. On apprenait aux pasteurs à ne pas se préoccuper d'eux-mêmes, à ne rien exiger (par exemple un meilleur salaire, un jour de repos hebdomadaire), mais à donner sans mesure, sans retour⁴⁵². Cette conception a commencé à évoluer grâce aux travaux de Wayne Oates et sa publication de *The Minister's Own Mental Health* en 1955. Depuis, le nombre d'ouvrages que peuvent consulter les pasteurs désireux de prendre soin d'eux ne cesse de paraître⁴⁵³. Harbaugh a d'ailleurs donné sa contribution en plaidant, dans *Pastor as Person*⁴⁵⁴, pour un modèle holistique du pasteur⁴⁵⁵.

⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 74-75.

⁴⁴⁹ Gary HARBAUGH, *Caring for the Caregiver : Growth Models for Professional Leaders and Congregations*, Herndon, Alban Institute, 1992.

⁴⁵⁰ *Ibid.*, p. v.

⁴⁵¹ *Ibid.*, p. 3-4.

⁴⁵² *Ibid.*, p. IX.

⁴⁵³ *Ibid.*, p. 5. HARBAUGH mentionne Wayne Oates, mais également Paul Tournier, Anton Boisen, Élisabeth Kübler-Ross et Granger Westberg.

⁴⁵⁴ Gary HARBAUGH, *Pastor as Person*, Minneapolis, Augsburg Publishing House, 1984.

⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 21 : Dans ce modèle de pensée, les dimensions mentale, physique, émotionnelle et sociale du pasteur en tant que personne sont considérées comme étant interdépendantes.

Les publications et études de cet auteur concernent toutes le bien-être pastoral : Harbaugh le considère comme un impératif pour la croissance de l'Église qui, les dernières décennies, a fait elle, l'objet de beaucoup de réflexions et de recherches, alors que le bien-être du pasteur était largement ignoré. Harbaugh, convaincu de la nécessité pour les dénominations d'intervenir sur différents plans (entourer le pasteur, sa famille, l'Église locale ; être disponible en cas de conflit ; accompagner les transitions de postes ; veiller à l'esprit de collégialité ; organiser la formation continue ; encourager et faciliter les relations entre les Églises d'un même secteur géographique ainsi que les relations interdénominationnelles), présente dans *Caring for the Caregiver* les résultats de son étude si différente de celles présentées jusqu'ici : il a envoyé un questionnaire aux responsables de seize dénominations afin de pouvoir dresser un inventaire des différentes manières dont ils prennent soin de leur clergé. Concrètement, il leur demande si une prise en charge financière est prévue pour aider le pasteur et sa famille (consultation psychologique, clinique, bilan de compétence, orientation de carrière, conseil conjugal, etc.) ; s'il existe au sein de la dénomination des structures de conseil et consultation et quel est leur degré de confidentialité (rapport fait aux supérieurs ou non). Harbaugh les a aussi interrogés sur leurs programmes de prévention ; sur l'existence de commissions pour l'orientation de ministère et l'accompagnement des transitions de postes ; sur les soins apportés aux situations de dépendance et de péché. Il a voulu savoir si des séminaires étaient organisés sur la gestion du temps, du stress, des conflits, du bénévolat, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces séminaires étaient-ils pris en charge financièrement par les dénominations ou les Églises locales et, si oui, dans quelles proportions ? ; à quelle fréquence les membres du clergé pouvaient-ils participer à ces séminaires, étaient-ils ouverts aux conjoints ? Enfin, il a demandé s'il existait des groupes de parole et des réunions interdénominationnelles, si les membres du clergé étaient encouragés à y participer et pour quelles raisons ils ne le faisaient pas (manque de temps ou de confidentialité, vouloir garder l'apparence que tout va très bien, etc.)⁴⁵⁶.

Il inventorie les services d'aide auxquels les dénominations ont recours si elles n'en possèdent pas elles-mêmes. Les plus importantes, comme la *Southern Baptist Convention*, ont leur propre service « social ». D'autres ont des accords régionaux avec un certain nombre de conseillers auxquels les pasteurs peuvent faire appel, les frais étant entièrement réglés par la dénomination, sans que le nom même du bénéficiaire soit communiqué aux

⁴⁵⁶ HARBAUGH, *Caring for the Caregiver*, p. 76-84.

responsables. Pour certaines dénominations, le mode de fonctionnement et de financement diffère selon les États alors que pour d'autres, les principes sont les mêmes pour tous. Dans les dénominations où les Églises sont très autonomes, il peut exister un service coopératif au niveau régional ou national, ou seulement un comité auquel les pasteurs, en cas de problèmes, peuvent s'adresser. La dénomination peut aussi proposer la consultation d'un professionnel, le pasteur ayant négocié au préalable la prise en charge financière de ce service.

La *Church of God* a mis en place : des superintendants par région qui sont responsables du bien être des pasteurs qui leur sont confiés ; un service d'écoute téléphonique pour toute la famille pastorale ; un *Pastoral Crisis Intervention Program* ; des centres de retraite ; des programmes de formation continue, notamment pour apprendre à gérer le stress, pour pasteurs et conjoints. *American Baptist Churches* participent financièrement à trois centres œcuméniques de *Career Development in Ministry*⁴⁵⁷.

Les prêtres de l'*Eastern Orthodox Church* ont droit à un congé sabbatique de trois mois tous les cinq ans, à condition que la paroisse puisse en supporter la charge financière. Ils ont, pendant leur formation, passé des tests psychologiques, leur profil a été établi et commenté avec eux. Leur université dispose de son propre service de conseillers en relation d'aide⁴⁵⁸. Les rabbins ont aussi leur propre « hotline » ; un réseau de conseillers et thérapeutes dans le pays dont les prestations sont à payer par le bénéficiaire ; un *Midcareer Review Program* où ils peuvent faire le point sur leur ministère et leur vocation⁴⁵⁹. Les méthodistes organisent des séminaires sur la gestion du stress, la gestion de conflits dans l'Église, la préparation à la retraite et des sessions sur la vie de couple dans le ministère. Ils ont mis en place un service spécifique pour les femmes pasteurs, justifié quand on sait que 41 % des postulants au ministère sont, au moment de l'enquête, de sexe féminin⁴⁶⁰.

Suivant la région, les luthériens peuvent faire appel à des centres *Kairos Care and Counseling* qui offrent non seulement de l'aide en cas de crise mais font aussi de la prévention, organisant des ateliers pour pasteurs et conjoints sur des sujets aussi divers que le développement de la spiritualité, la gestion d'équipe, la présidence de réunions. Les pasteurs peuvent aussi bénéficier d'un bilan (physique, émotionnel, spirituel) qui se déroule sur deux jours, accompagné de tests psychologiques⁴⁶¹.

⁴⁵⁷ *Ibid.*, p. 10-15.

⁴⁵⁸ *Ibid.*, p. 16-18.

⁴⁵⁹ *Ibid.*, p. 20-21.

⁴⁶⁰ *Ibid.*, p. 27-34.

⁴⁶¹ *Ibid.*, p. 21-26.

Plusieurs dénominations ont des « pasteurs pour pasteurs », la particularité de la Reformed Church of America est de mettre à contribution pour cela des pasteurs retraités. Un couple pastoral est ainsi responsable de quarante à soixante pasteurs en exercice et de leur famille. L'évaluation de ce projet est très positive⁴⁶².

Les résultats de cette enquête peuvent inspirer les responsables de dénominations françaises même si la situation des Églises en France n'est pas comparable : elles sont moins nombreuses, parfois très éloignées géographiquement les unes des autres, les dénominations ne regroupent guère plus de trente à soixante Églises. Nous retenons de la conclusion d'Harbaugh qu'il existe une réelle corrélation entre la croissance de l'Église et le bien-être des pasteurs. Cela s'explique aisément : si on ne prend pas soin du berger, comment celui-ci pourra-t-il paître le troupeau et le faire prospérer ?

La *Convention of Atlantic Baptist Churches* a demandé au cabinet **W. Morrison et Associés** de dresser un inventaire des stratégies et principes élémentaires pour le soutien du clergé, au Canada et aux États-Unis. Le cabinet a soumis en 2005 son rapport : *A Ministry Strategy to Pastors and Their Families : "Best Practice Perspectives"*⁴⁶³.

Le rédacteur résume brièvement 35 projets de recherches menées entre 1994 et 2004 sur les difficultés de la vie pastorale. Morrison présente d'abord des études, auxquelles nous n'avons pas eu accès, concernant les problèmes des pasteurs et les regroupe en différentes rubriques :

- facteurs de stress : cahier des charges inexistant ou insuffisant, rémunération faible, aucune aide pour changer de ministère, manque de réseau social ;
- difficultés de poser des limites entre vie privée et vie professionnelle : horaires non-définis, presbytère peu adapté, vie personnelle et familiale exposée aux regards des paroissiens, isolement par manque de relations amicales ;
- attentes excessives et critiques de la part des paroissiens ;
- facteur temps : sentiment de ne jamais avoir fini, gestion des situations de crises, morcellement du temps ; tâches administratives chronophages ;
- fréquents changements de poste ;
- burn-out⁴⁶⁴.

⁴⁶² *Ibid.*, p. 36.

⁴⁶³ W. MORRISON & ASSOCIATES INC., *A Ministry Strategy to Pastors and Their Families : "Best Practice Perspectives"*, rédigé pour la Convention of Atlantic Baptist Churches, 2005, http://www.baptist-atlantic.ca/documents/family_bestpractices_reptwmorrisonAug05.pdf (consulté le 24/07/10).

⁴⁶⁴ *Ibid.*, p. 5-10.

Le rédacteur présente ensuite les études constituant un inventaire comparatif des types de soutien proposés par différentes dénominations aux États-Unis et au Canada. Il s'agit entre autres d'aide financière pour accès aux soins, de congé sabbatique, retraite et accompagnement spirituel, journée de prière, service d'aide individuelle et conseil conjugal/familial, groupe de parole ; service de (re)mplacement ; formation à la gestion du temps et des conflits, week-ends et vacances en famille, journées découverte d'un sport ou d'un loisir ; bilan de compétences ; formations complémentaires pour mieux se connaître et comprendre son mode de fonctionnement ou encore pour déceler des pathologies psychologiques⁴⁶⁵.

La deuxième partie de la recherche menée par Morrison et ses associés, vérifiant sur le terrain les informations recueillies au cours de l'analyse d'autres études, consistait en des entretiens semi-directifs, menés auprès de douze pasteurs, de onze responsables de dénomination et de douze laïcs ayant des postes à responsabilités dans ces dénominations. Les interviewés avaient en moyenne une expérience de vingt-trois ans en tant que pasteur et/ou responsable ; les deux tiers étaient diplômés d'études universitaires supérieures⁴⁶⁶.

Ces entretiens ont montré la vulnérabilité de certaines catégories de personnes dans le ministère : les femmes, toujours en quête de pleine reconnaissance ; les célibataires souffrant de solitude ; le clergé très isolé en zone rurale. Les problèmes liés au changement de poste ont été mis particulièrement en évidence : l'installation et ses conséquences financières ; le deuil des relations passées ; l'incertitude face à la nouveauté ; le besoin, pour toute la famille, de recréer des liens. Si la majorité des répondants sont d'accord pour dire que les problèmes rencontrés par les pasteurs sont comparables à ceux d'autres professions aidantes, ils font quand même remarquer quelques différences : la difficulté de séparer vie privée et vie professionnelle ; le sentiment de devoir être disponible 24 heures sur 24 ; l'inexistence d'un réseau de remplaçants et la grande diversité de compétences nécessaires (administratives, gestion d'équipe, en plus des tâches pastorales traditionnelles)⁴⁶⁷.

Les personnes interviewées ont aussi inventorié les ressources les plus appréciées et celles qui font le plus défaut : des conseillers conscients de ce qu'est la vie d'une famille *pastorale* ; des « retraites » où pasteurs, conjoints et enfants ont du temps pour être ensemble, pour échanger avec d'autres familles ; la disponibilité de mentors ; des

⁴⁶⁵ *Ibid.*, p. 10-16.

⁴⁶⁶ *Ibid.*, p. 17.

⁴⁶⁷ *Ibid.*, p. 18-19.

formations complémentaires, surtout pour prendre soin de soi afin de durer dans le ministère ; la confidentialité lors des rencontres de soutien⁴⁶⁸.

La troisième partie du rapport résume, par catégorie, les besoins des pasteurs et de leur famille et ce que les dénominations peuvent mettre en place pour y répondre. Parmi les suggestions les plus importantes figurent : des accompagnants à la confidentialité garantie ; l'établissement de cahiers des charges clairs et précis ; la négociation avec l'Église locale d'un salaire correct ; une aide aux tâches administratives ; l'éducation des paroissiens quant au rôle du pasteur et au respect de sa vie privée ; l'accompagnement des changements de poste ; des formations complémentaires à la gestion de groupes, de conflits, à la délégation des tâches et à l'évaluation ; la mise en place de formations préventives pour les pasteurs (apprendre à parler de soi, prendre soin de soi)⁴⁶⁹.

Comme pour l'étude d'Harbaugh, le lecteur doit prendre en compte le contexte nord-américain et la densité du réseau d'Églises pour la lecture de cet ouvrage. Mais, le constat demeure que les problèmes des pasteurs et de leurs familles sont partout sensiblement les mêmes, quelle que soit la région ou la dénomination.

À défaut de ressources adéquates, ces problèmes peuvent parfois prendre de telles proportions qu'ils conduisent à l'abandon du ministère. Dans notre projet de recherche, nous avons au départ seulement envisagé d'analyser les cas volontaires d'abandon du ministère, mais dès le début nous avons été convaincue qu'il existe des « décisions forcées », sans qu'elles soient en rapport avec une faute morale ou un différent doctrinal.

L'étude de **Lauren W. Orchard** dans le cadre d'un Doctor of Ministry, à la Trinity International University, (2006) : *Between Forced Exit and Intentional Ministry Re-entry*⁴⁷⁰, nous éclaire à ce sujet. Orchard cite LaRue qui, en 1997, écrivait que 23 % des pasteurs, aux États-Unis, ont été, à un moment ou un autre, obligés de quitter leur poste⁴⁷¹. Il existe des Églises dysfonctionnelles, « abusives », qui « tuent » leurs pasteurs, tout comme il existe des pasteurs qui ne s'arrêtent que lorsqu'ils sont arrivés au bout de leurs forces⁴⁷². Malgré l'appel divin, une bonne formation et une expérience certaine, un pasteur peut, à un moment donné, ne pas avoir d'autre issue que de quitter le ministère.

⁴⁶⁸ *Ibid.*, p. 19-21.

⁴⁶⁹ *Ibid.*, p. 22-32.

⁴⁷⁰ Lauren W. ORCHARD, *Between Forced Exit and Intentional Ministry Re-entry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Trinity International University, 2006.

⁴⁷¹ *Ibid.*, p. 4.

⁴⁷² *Ibid.*, p. 44-49.

40 % d'entre eux ne retourneront jamais dans le ministère, mais Orchard est convaincu qu'un abandon peut ne pas être définitif si la dénomination sait entourer ces pasteurs provisoirement découragés ou forcés à démissionner⁴⁷³.

Ce chercheur nous éclaire sur ces « départs forcés ». L'objectif de son travail est de décrire les étapes qu'il faut franchir entre cette expérience douloureuse et le moment où l'on repart, reprend du service. Il veut aussi suggérer des méthodes pour que le redémarrage dans le ministère soit meilleur et plus durable⁴⁷⁴.

L'auteur s'est retrouvé lui-même dans une situation de « mis-à-la-porte sans préavis »⁴⁷⁵. Il a voulu confronter son expérience à celles d'autres confrères et il a fait parvenir un questionnaire écrit à une trentaine de personnes ; quinze ont bien voulu répondre, dont onze ont ensuite été interviewées, ainsi que, dans certains cas, leur épouse et/ou enfants⁴⁷⁶. Âgés en moyenne de 45 ans, 90 % sont détenteurs au moins d'une maîtrise. Ils sont mariés depuis environ 19 ans, leurs enfants ont entre 5 et 20 ans et ils sont restés dans leur dernier poste pastoral cinq ans. Pour 60 % d'entre eux, c'était le premier « départ forcé », pour 27 % le deuxième, pour 13 % le troisième. Il s'agit d'hommes expérimentés, bien formés ; cet événement est intervenu dans une période stable de leur vie⁴⁷⁷.

Dans son étude, Orchard rapporte de nombreux témoignages (notamment des extraits de journaux intimes) de pasteurs ayant vécu « une traversée du désert », entre le départ forcé et l'éventuelle reprise du ministère. Il identifie les facteurs communs de ces différentes expériences, les étapes à franchir, les moyens spécifiques pour reprendre un jour un ministère.

Il commence par inventorier les éléments qui ont généré la situation. Pour la majorité des répondants, il s'agit d'un conflit avec l'Église ; pour 75 %, ce conflit existait au moins depuis trois mois, au plus depuis trois ans. Bien souvent, c'était une divergence de visions, d'attentes ou une résistance à un changement. La pression était devenue telle que le pasteur démissionna de lui-même, avant qu'on le force à prendre la porte⁴⁷⁸.

Orchard signale que 80 % des répondants se sont plaints de n'avoir reçu, durant cette période, aucune aide de leur dénomination, les responsables considérant que l'assistance aux pasteurs en situation de crise ou de conflit ne faisait pas partie de leurs

⁴⁷³ *Ibid.*, p. 50.

⁴⁷⁴ *Ibid.*, p. 11-12, 33, 266-267.

⁴⁷⁵ *Ibid.*, p. 6-10.

⁴⁷⁶ *Ibid.*, p. 33-34.

⁴⁷⁷ *Ibid.*, p. 36-37.

⁴⁷⁸ *Ibid.*, p. 41-42, 46-47.

attributions⁴⁷⁹. C'est peut-être ce qui explique que sur dix pasteurs qui s'étaient retirés, quatre ne reprendront pas un ministère⁴⁸⁰ : ils sont épuisés, esseulés, sans soutien.

Immédiatement après leur départ forcé, les pasteurs et les conjoints ressentent de forts sentiments (qu'ils ne se permettent pas d'exprimer), sentiments de colère, d'échec, de dépression et de trahison. Il n'y a, généralement, pas un seul sentiment dominant mais un flot de sentiments, difficiles à gérer, fluctuants. Ils peuvent être en plein déni, refusant d'accepter ce qui leur arrive⁴⁸¹.

La métaphore qui exprimerait le mieux cette situation serait celle du miroir brisé : l'image qu'on avait de soi a volé en éclats. Le pasteur doit redéfinir qui il est maintenant qu'il n'exerce plus son ministère. Orchard évalue à 70 % ceux qui ont subi une perte d'estime d'eux-mêmes et à 80 % un changement de perception d'identité⁴⁸². Cette perte d'identité semble la plus difficile à assumer. Sans travail, sans statut professionnel, on n'est plus personne. La notion d'appel s'efface, on n'a plus de projets ni d'avenir. En même temps, le pasteur peut se sentir coupable vis à vis de Dieu, de la paroisse ou de la dénomination. Du jour au lendemain, il se retrouve sans emploi : que va-t-il faire de tout ce temps, lui qui n'avait pas une minute de libre !? Un grand vide et un sentiment d'abandon s'installent⁴⁸³. C'est le cas pour toute perte d'emploi mais le pasteur peut le vivre plus durement parce que son ministère était plus qu'un métier, c'était également son engagement suite à l'appel de Dieu.

Tout est bouleversé : la vie spirituelle, la santé, les relations avec les collègues, le rythme de la journée, ainsi que les conditions financières et matérielles. Souvent, un déménagement s'impose, avec changement d'école, d'amis et de voisins. Le couple pastoral perd temporairement ce qui était devenu sa famille spirituelle⁴⁸⁴. Les parents essaient de préserver les enfants et parlent le moins possible de ce qui est arrivé, les enfants ont au contraire besoin qu'on leur explique la situation pour qu'ils puissent la comprendre. Toute la famille se trouve plongée dans le drame et la confusion⁴⁸⁵. Le chercheur compare les étapes de ce parcours à celles d'un deuil, avant le retour à la vie normale⁴⁸⁶.

La plupart des interviewés admettent cependant que leur vie spirituelle s'est améliorée pendant cette période de vacuité : après un premier passage à vide, de « laisser-

⁴⁷⁹ *Ibid.*, p. 50-52.

⁴⁸⁰ *Ibid.*, p. 5.

⁴⁸¹ *Ibid.*, p. 223-228.

⁴⁸² *Ibid.*, p. 212-214.

⁴⁸³ *Ibid.*, p. 229, 231-235.

⁴⁸⁴ *Ibid.*, p. 67-68, 213.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, p. 71-73.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, p. 126, 130, 135-144.

aller », ils se reprennent en main : « il faut s'en sortir » et n'ont pour cela d'autre soutien que Dieu lui-même⁴⁸⁷. Même si la moitié ne sont pas (encore) retournés au pastorat, ils déclarent avoir trouvé, avec le temps, « des prés plus verts ». Certains découvrent qu'il y a une vie chrétienne en dehors de l'Église structurée et qu'on peut vivre son appel autrement qu'en étant pasteur de paroisse⁴⁸⁸.

Orchard constate qu'il leur faut en moyenne deux ans pour revenir dans le ministère et qu'ils ont alors une compréhension plus claire de leur vocation⁴⁸⁹. Un seul des quatre pasteurs, ayant été contraints de quitter leur poste, a recouru aux services d'un psychologue⁴⁹⁰.

Les instances dénominationnelles, par contre, ne semblent pas s'intéresser à ces cas de figure. Le chercheur a adressé un questionnaire à soixante-quinze responsables de dénominations, vingt seulement lui ont répondu⁴⁹¹. Il s'avère que plusieurs n'ont rien de prévu pour ce genre de situation : souvent, elles n'interviennent qu'au cas par cas, uniquement à la demande des pasteurs, par téléphone ou en les dirigeant vers un organisme reconnu de relation d'aide⁴⁹².

Orchard donne quelques orientations concernant la formation des futurs pasteurs, des suggestions pertinentes sur les cycles de la vie d'une personne (exemple : la crise de la quarantaine)⁴⁹³, et la mise en place d'un service d'aide afin de rendre plus aisées les transitions de postes⁴⁹⁴. Il fait un inventaire de ce que les différentes dénominations (méthodistes, luthériennes, baptistes) proposent et s'arrête plus particulièrement sur le programme d'intervention mis en place par l'*Evangelical Free Church of America*, appelée *Recovery Churches*. Consciente du bouleversement qu'un abandon (forcé) provoque dans la famille pastorale, elle propose dans cette étape transitoire non seulement une aide au niveau logement, finances, réorientation professionnelle, mais aussi un « debriefing » pour analyser ce qui a contribué à cet « échec » et déterminer ce qui, pour chacun des pasteurs en consultation, devrait, au cas où il reprendrait le ministère, être particulièrement mieux préparé ou suivi⁴⁹⁵.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, p. 236.

⁴⁸⁸ *Ibid.*, p. 60, 99-104.

⁴⁸⁹ *Ibid.*, p. 131.

⁴⁹⁰ *Ibid.*, p. 96.

⁴⁹¹ *Ibid.*, p. 253.

⁴⁹² *Ibid.*, p. 54, 261-263.

⁴⁹³ *Ibid.*, p. 177-178.

⁴⁹⁴ *Ibid.*, p. 181-187.

⁴⁹⁵ *Ibid.*, p. 147, 173-174.

Orchard dénonce le fait d'imputer aux pasteurs la seule responsabilité des abandons forcés de poste, affirme que les organismes dénominationnels ont un rôle à jouer dans la prévention et la gestion des conflits, ainsi que dans l'accompagnement des « serviteurs blessés » jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre du service⁴⁹⁶.

Deux autres études traitent du processus d'abandon du ministère, mais contrairement à Orchard, il s'agit d'abandons définitifs.

La première étude concerne des prêtres catholiques : investis d'un sacerdoce pour l'éternité, ils sont engagés à vie. La rupture, selon le droit ecclésiastique catholique, constitue une faute grave qui exclut de facto la possibilité de reprendre un jour le ministère.

David Rice publie en 1990, *Shattered Vows : Priests who Leave*⁴⁹⁷. Ayant lui-même quitté la prêtrise depuis 1977, il a parcouru 38 000 km à travers le monde à la rencontre de personnes qui ont vécu la même situation pour comprendre les raisons de leur départ, la manière dont s'est déroulé le processus décisionnel, les conséquences, les sentiments éprouvés (avant, pendant et après la décision), les réactions de l'entourage (famille, amis, collègues). Le livre est le résultat de 530 interviews d'ex-prêtres, et éventuellement de leurs épouses et de leur famille ; une des particularités de cette étude réside dans son caractère global⁴⁹⁸.

Entre 1963 et 1983, 46 302 prêtres exactement ont reçu du Vatican une dispense pour se marier. Selon Rice, on peut estimer qu'il y en avait autant qui se sont mariés sans cette dispense ni même l'avoir demandée⁴⁹⁹. Ils reconnaissent avoir ressenti de l'angoisse à prendre cette décision, ils ont éprouvé très souvent un fort sentiment de culpabilité⁵⁰⁰ ; ils ont souffert que leur famille réagisse parfois très violemment et que leur épouse soit

⁴⁹⁶ *Ibid.*, p. 168-169.

⁴⁹⁷ David RICE, *Shattered Vows : Priests who Leave*, New York, William Morrow & Co., 1990.

⁴⁹⁸ *Ibid.*, p. 12-13. Rice a interviewé des ex-prêtres aux États-Unis et au Canada, dans douze pays européens, neuf en Amérique du Sud, trois en Afrique, trois en Asie et en Australie.

⁴⁹⁹ *Ibid.*, p. 24. Plus loin, p. 67-70, Rice va décrire combien les démarches pour obtenir une dispense sont longues et compliquées. C'est un processus humiliant : le terme « laïcisation », longtemps utilisé pour la dispense, était synonyme de dégradation car il signifiait le retour à un état moins « consacré ». Rice décrit, d'après les témoignages reçus, l'attitude des instances qui décident d'accorder ou non cette dispense. Non seulement il est interdit au prêtre de se marier sans être dispensé, mais l'Église tarde ou refuse de l'accorder se basant sur l'idée que la relation amoureuse du prêtre risque d'être temporaire. Enfin, si, en cas de refus, le prêtre vit maritalement, il est accusé de vivre en état de péché. Aux États-Unis, les candidats à la dispense doivent répondre à une longue liste de questions ayant pour but de leur faire reconnaître qu'ils n'ont pas choisi la prêtrise de leur plein gré, qu'ils ont des problèmes d'addiction, souffrent de troubles psychologiques ou d'une incapacité à contrôler leurs pulsions sexuelles. Un prêtre italien témoigne avoir reçu de *monsignor* le conseil de se procurer un certificat psychiatrique qui aurait pour effet d'accélérer la procédure !

⁵⁰⁰ *Ibid.*, p. 13.

vilipendée⁵⁰¹. Le Pape Paul VI disait en 1967 que ceux qui quittaient le ministère « crucifiaient l'Église », qu'ils étaient des Judas⁵⁰².

Ce n'est pas seulement la solitude du célibat qui pousse les prêtres catholiques à abandonner⁵⁰³. La plupart du temps, comme pour les pasteurs, il s'agit d'un ensemble de raisons. Rice constate l'insatisfaction par rapport à l'institution et sa lenteur à évoluer⁵⁰⁴ ; l'impression d'être inutile dans la société ou encore de ne pas exercer un véritable ministère⁵⁰⁵ ; le burn-out⁵⁰⁶ ; des divergences doctrinales⁵⁰⁷ ; la surcharge de travail (un prêtre pour plusieurs paroisses, géographiquement très étendues) ; un évènement dans l'entourage (maladie, accident, divorce, deuil)⁵⁰⁸ ; un coup de foudre amoureux lors d'une rencontre fortuite. Certains prêtres étaient pleinement satisfaits dans leur ministère, mais la naissance d'un amour pour une femme les a contraints de quitter la prêtrise pour exercer ensemble et autrement un ministère⁵⁰⁹.

Rice compare, d'après les interviews recueillies, l'abandon de la prêtrise à un divorce. Dans les deux cas, il y a perte d'un idéal, rupture de vœux. Mais un médecin qui divorce reste médecin, un prêtre qui divorce, qui est-il ? Peut-être est-ce au moment où il quitte le ministère qu'il réalise à quel point sa vie privée et professionnelle étaient liées : « Si je ne suis plus prêtre, qui suis-je ? »⁵¹⁰.

L'autre image couramment utilisée est celle de la mort ou encore du suicide : renoncer à son identité (professionnelle), ses moyens de subsistance,⁵¹¹ est un acte suicidaire. Cette « mort professionnelle » fait traverser une période de deuil, les cinq phases émotionnelles décrites par Kübler-Ross : « déni, colère, marchandage, dépression,

⁵⁰¹ *Ibid.*, p. 43, 51.

⁵⁰² *Ibid.*, p. 13. Rice, dans son livre, ne précise pas à quelle occasion le pape a prononcé ces mots.

⁵⁰³ *Ibid.*, p. 31.

⁵⁰⁴ *Ibid.*, p. 28.

⁵⁰⁵ *Ibid.*, p. 30, 35.

⁵⁰⁶ *Ibid.*, p. 39.

⁵⁰⁷ *Ibid.*, p. 37.

⁵⁰⁸ *Ibid.*, p. 41.

⁵⁰⁹ *Ibid.*, p. 36.

⁵¹⁰ *Ibid.*, p. 43. On rejoint ici la métaphore du miroir brisé, déjà mentionnée par Orchard pour ce qui est de l'abandon du pastorat. Joke Sweep, diplômée en théologie pastorale, a utilisé cette image déjà en 1980 en rapport avec le divorce : l'image qu'on avait de soi se rompt. Sweep parle du miroir brisé : « Je ne me vois plus comme je me voyais avant, un évènement m'a changé ». Elle va d'ailleurs plaider pour que l'approche pastorale s'adapte à cette nouvelle réalité sociétale du divorce, pour qu'on ne rejette plus systématiquement les divorcés dans l'Église. Trente ans plus tard, ne faut-il pas plaider pour qu'on ne rejette plus les ex-prêtres et ex-pasteurs systématiquement comme ceux qui ont fauté, ont été faibles, portent tous les torts de leur situation changée ? (Joke SWEEP, *Het geschonden beeld, hulp bij de verwerking van echtscheiding*, Hilversum, Gooi en Sticht, 1980 [Notre traduction : « L'image brisée, une aide pour surmonter le divorce »]).

⁵¹¹ RICE, *op. cit.*, p. 60-65.

acceptation »⁵¹². Un des interviewés déclarait à Rice que, lorsqu'on quitte le ministère, c'est parce que le « ministre » est déjà mort : la rupture extérieure n'est que la manifestation d'un naufrage intérieur. Il peut se passer beaucoup de temps avant que cette mort ne s'extériorise. Le terme agonie a été utilisé pour décrire le processus décisionnel⁵¹³. Certains ex-prêtres vont jusqu'à changer de nom pour trouver une nouvelle identité ou commencer une nouvelle existence⁵¹⁴.

La colère et la culpabilité que tous éprouvent dès qu'ils quittent le ministère peuvent durer des années. Quand le prêtre doit laisser sa paroisse, il est en colère contre l'institution et ses représentants ; quand il part, il n'a plus personne à qui s'adresser. Le dialogue cesse faute d'interlocuteurs et la colère perdure. La culpabilité que ressent un ex-prêtre remarié est bien souvent irrationnelle ou injustifiée. S'il s'est marié après avoir reçu une dispense, officiellement il n'a rien à se reprocher. Un interviewé exprime que c'était un sentiment d'angoisse presque physique, qui peut durer des mois, disparaître pour revenir plus tard. Souvent, il ne partage pas ce sentiment avec son épouse, et s'il le fait, elle se sent coupable à son tour. Cette culpabilité est liée aux vœux prononcés par le prêtre, la prêtrise étant considérée à vie ainsi que l'appel. Même si la prêtrise ne fait plus partie de son identité, elle fait partie de son passé, et cela, pour de longues années encore⁵¹⁵.

En considérant la vie des ex-prêtres, Rice constate qu'ils n'ont jamais renoncé à l'appel : l'appel à servir les autres. Beaucoup se sont dirigés vers un métier où ils continuent à « donner leur vie ». Le chercheur estime que 60 % des ex-prêtres exercent dans le secteur éducatif ou social. La distinction qu'ils font maintenant entre leur rôle professionnel et leur vie privée est le signe d'une maturité certaine⁵¹⁶.

Rice fait remarquer que les ex-prêtres qui ont une occupation administrative ou commerciale sont en général très actifs comme bénévoles dans la paroisse⁵¹⁷. Certains ont repris un ministère salarié dans l'Église catholique : enseignant, aumônier, musicien, administrateur, directeur d'œuvres, etc. La plupart sont heureux dans l'exercice de cette fonction ; d'autres se plaignent du regard hostile ou envieux (!) de leurs collègues célibataires⁵¹⁸.

⁵¹² Elisabeth KÜBLER-ROSS, *Les Derniers Instants de la vie*, Genève, Labor et Fides, 1975, traduction de : *On death and dying*, Simon & Schuster/Touchstone, 1969.

⁵¹³ RICE, *op. cit.*, p. 44, 56.

⁵¹⁴ *Ibid.*, p. 77.

⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 83-84.

⁵¹⁶ *Ibid.*, p. 90. Nous avons déjà fait le même constat dans l'étude de Willaime au sujet des ex-pasteurs : beaucoup se tournent vers des métiers dans le secteur éducatif ou social.

⁵¹⁷ *Ibid.*, p. 93-96.

⁵¹⁸ *Ibid.*, p. 97-101.

Nous devons néanmoins conclure de l'étude de Rice que le célibat des prêtres catholiques est un paramètre important dans les conflits internes et les abandons. C'est la première fois que nous rencontrons entre les catholiques et les protestants (dont les évangéliques) une réelle divergence de motifs pour quitter le ministère : si les prêtres le quittent à cause du célibat imposé, les pasteurs peuvent l'abandonner quand les conditions d'exercice de leur métier ont des effets négatifs sur leur vie de couple, de famille !

Pourtant, des éléments demeurent communs pour expliquer le renoncement : la famille (en avoir ou pas !) ; le faisceau de raisons au lieu d'un motif unique ; la difficulté de retrouver sa place dans l'Église ; les ressources financières ; le processus et les répercussions douloureuses de l'avant et après ministère ; etc.

Nous allons quitter le domaine purement ministériel pour aborder l'étude d'**Helen Rose Fuchs Ebaugh**, ex-religieuse devenue professeur de sociologie.

Dans *Becoming an Ex : The Process of Role Exit*⁵¹⁹ (1988), Ebaugh intègre les résultats de différentes interviews :

- 57 ex-religieuses en 1971 ;
- 12 autres en 1985 ;
- 106 « ex – quelque chose... » en 1984. Parmi eux, certains avaient choisi de changer de métier (médecin, enseignant, policier, athlète, militaire, contrôleur aérien), ou avaient connu un profond changement dans leur statut familial (divorce, veuvage, mères privées de la garde des enfants ou y ayant volontairement renoncé) ou étaient issues d'un contexte fortement stigmatisé (alcool, prison, prostitution) ;
- 10 transsexuel(elle)s en 1985⁵²⁰.

Helen Ebaugh a étudié le processus du choix d'un changement radical de vie : devenir « un ex »⁵²¹. Elle aborde l'abandon du ministère mais aussi d'autres aspects importants de l'identité personnelle et explore différentes sphères sociales.

Les ex-religieuses étaient particulièrement disposées à raconter leur histoire et heureuses qu'enfin quelqu'un s'intéresse à leur cas⁵²². Des études sociologiques avaient été

⁵¹⁹ Helen Rose Fuchs EBAUGH, *Becoming an Ex : The Process of Role Exit*, Chicago, University Press, 1988.

⁵²⁰ *Ibid.*, p. 25.

⁵²¹ *Ibid.*, p. XI.

⁵²² *Ibid.*, p. 26-27.

menées sur plusieurs autres types de changement de rôle (divorce, émigration) mais le milieu des religieuses était jusque là resté fermé à ce genre de recherches⁵²³.

Les sociologues ont étudié le processus de changement de rôle. Robert Merton a introduit dans ce contexte le terme de « socialisation anticipatoire » : le processus de préparation, entre le moment où l'on décide le changement et le moment où l'on le réalise effectivement⁵²⁴. Mais devenir un « ex », c'est plus que s'adapter à un nouveau rôle. Comme l'avait indiqué Rice, le passé ne s'efface pas, il fait partie intégrante de l'individu : le rôle que ce dernier a exercé et quitté continue à l'influencer⁵²⁵.

Changer de statut ou de rôle modifie l'image qu'on a de soi et acquérir une nouvelle identité passe par un processus d'adaptation afin qu'une nouvelle stabilité identitaire s'établisse. Ebaugh va mettre en évidence les étapes semblables dans les différents types de changement de situation telle que professionnelle ou familiale. Elle analyse les conditions dans lesquelles un désengagement s'opère et le processus émotionnel qu'il engendre.

Contrairement au champ d'étude des gérontologues (le désengagement progressif dû à l'âge avec une connotation négative, parce qu'on est *obligé* de renoncer), Ebaugh traite le processus de désengagement *volontaire* de façon positive⁵²⁶ : il n'y a pas ici que des pertes, on fait des choix dont on escompte des bénéfices.

Dans une première étape surgissent les doutes. Le doute étant une réinterprétation de ce qui allait de soi auparavant, il s'inscrit souvent dans des situations de changements institutionnels (par exemple changement d'orientation, d'organisation, de responsabilité) ; d'insatisfaction ; de désillusion et de burn-out (quand la situation ne correspond pas à l'idée qu'on s'en était faite ou quand on n'obtient pas le succès ou la reconnaissance escomptés)⁵²⁷. Des événements dramatiques peuvent provoquer des doutes ou de profondes remises en question : maladie, accident, décès d'un proche⁵²⁸.

Celui qui reste seul face à ses incertitudes, peut le rester longtemps : tant qu'on ne les exprime pas, on essaie de les rationaliser, de les maîtriser en quelque sorte. Mais une fois qu'on les a partagés avec quelqu'un, il faut les affronter. Partager ses doutes peut les renforcer ou les atténuer selon les réactions de l'entourage (déçus, choqués, d'accord avec votre analyse de la situation). Enfin, ceux qui sont au courant peuvent suggérer des

⁵²³ *Ibid.*, p. 11-14.

⁵²⁴ *Ibid.*, p. XIV.

⁵²⁵ *Ibid.*, p. X-XIII, XV.

⁵²⁶ *Ibid.*, p. 10.

⁵²⁷ *Ibid.*, p. 41-42, 47, 50, 52, 55-56, 59.

⁵²⁸ *Ibid.*, p. 66-67.

alternatives ou des issues qui n'avaient pas encore été envisagées. La période de doute peut être plus ou moins longue. Elle va précipiter la phase suivante, celle où la personne commence à systématiquement réinterpréter de nouveaux événements qui vont alimenter et confirmer ses doutes⁵²⁹.

La deuxième étape consiste à chercher et à évaluer des alternatives. On compare les avantages et on estime le coût de ces alternatives à la situation présente⁵³⁰. Sur les 185 personnes interviewées, 12 seulement ne sont pas passées par cette phase mais ont quitté directement leur rôle⁵³¹. Cette deuxième période de recherche est surtout intellectuelle⁵³² ; Ebaugh a souvent constaté le désir de rester dans un même type d'activité où les mêmes capacités sont requises⁵³³. Quand celui qui doute entrevoit des alternatives lui permettant de sortir de son rôle, il va se permettre de manifester son mécontentement, provoquant ainsi l'entourage qui, comme dans l'étape précédente, va par réaction accélérer ou freiner le processus d'abandon. Petit à petit, le nombre d'alternatives diminue, la décision finale est proche. Il va alors commencer à s'identifier aux valeurs, aux attitudes des personnes qui sont déjà dans ce futur « rôle » choisi⁵³⁴. Son attention se détourne de la situation actuelle pour s'investir dans l'avenir, il entre dans une socialisation anticipatoire⁵³⁵.

Le troisième stade est le moment décisif. Un événement important ou symbolique peut le précipiter. Souvent, il s'agit simplement d'une accumulation d'événements mineurs jusqu'à la « goutte qui fait déborder le vase ». Parfois, c'est le facteur temps qui provoque la décision : fin d'un mandat/contrat, un anniversaire symbolique (quarante ans), une chance qui se présente et qu'il faut saisir vite, un incident qui emporte la décision ou fait pencher la balance (une incapacité temporaire de travail, le décès d'un proche)⁵³⁶.

Le moment décisif a trois fonctions : préparer l'abandon, réduire les doutes, mobiliser les forces nécessaires pour la nouvelle vie⁵³⁷. Ce moment s'accompagne de sentiments d'euphorie, de liberté, mais aussi d'appréhension, de nostalgie pour ce qu'on laisse derrière soi, de culpabilité envers ceux qu'on quitte⁵³⁸. La plupart des répondants passe par un « grand vide » d'emploi de leur temps et une certaine solitude par perte de

⁵²⁹ *Ibid.*, p. 75-79, 81-84.

⁵³⁰ *Ibid.*, p. 87, 90.

⁵³¹ *Ibid.*, p. 89 : ce sont toutes des mères qui ont renoncé de façon brutale à la garde de leurs enfants.

⁵³² *Ibid.*, p. 101.

⁵³³ *Ibid.*, p. 93-94.

⁵³⁴ *Ibid.*, p. 107.

⁵³⁵ *Ibid.*, p. 109.

⁵³⁶ *Ibid.*, p. 128-131.

⁵³⁷ *Ibid.*, p. 134-136.

⁵³⁸ *Ibid.*, p. 139.

relations⁵³⁹. Démarrer le plus tôt possible dans le nouveau rôle et trouver des personnes qui soutiennent cette prise de décision est essentiel pour s'adapter. Bâtir des ponts avant le moment décisif, avoir déjà un pied dans la nouvelle situation, accélère l'adaptation au nouveau statut⁵⁴⁰.

Dans la dernière phase, celui qui a décidé de changer de rôle doit apprendre à être un « ex » : à se présenter différemment et à établir de nouvelles relations. Pour certaines professions, comme pour les ex-religieuses, cela se manifeste par un changement vestimentaire. D'autres « ex » disent avoir aussi changé leur garde-robe, mais pour des raisons symboliques⁵⁴¹. Les relations importantes changent : les collègues, les amis d'avant s'éloignent n'ayant pas compris ou pas accepté. Plusieurs répondants parlent d'un sentiment de perte, malgré une décision pleinement désirée⁵⁴². C'est comme, disent-ils, une « cuite », qui se fait ressentir le lendemain : il reste un arrière-goût dont on ne se libère pas tout de suite. Certains continuent à se faire appeler « docteur », même s'ils n'exercent plus : « On a toujours le droit de porter le titre qui correspond à notre formation »⁵⁴³.

Enfin, Ebaugh fait remarquer l'effet thérapeutique qu'a eu l'interview sur environ la moitié des répondants. Des questions non-directives peuvent donner lieu à une catharsis. Dans un contexte d'interview « informative », ils ont pu aborder les sentiments qui étaient restés jusque là très douloureux, ils ont accepté de réfléchir à des aspects de l'abandon qu'ils n'avaient pas discernés auparavant. Pour certains, c'est un soulagement d'apprendre qu'ils n'ont pas été les seuls à vivre cette situation et cela les apaise⁵⁴⁴.

Le travail d'Ebaugh a le mérite de ne pas concerner uniquement des abandons de ministère mais de considérer le processus de changement de rôle sous un angle plus général. Elle en décrit les étapes et le vécu. Elle ne parle pas seulement d'un désengagement mais aussi d'un ré-engagement : quitter un rôle n'est pas forcément « mourir », comme cela ressortait fortement dans l'étude précédente de Rice. Bien négocié, ce changement de rôle peut avoir un effet constructif dans la vie d'une personne, même s'il reste des facettes de « deuil » propres à ce changement.

⁵³⁹ *Ibid.*, p. 143.

⁵⁴⁰ *Ibid.*, p. 146.

⁵⁴¹ *Ibid.*, p. 151-154.

⁵⁴² *Ibid.*, p. 158.

⁵⁴³ *Ibid.*, p. 161.

⁵⁴⁴ *Ibid.*, p. 213-222, 353-354.

Après avoir présenté ces deux études bien différentes qui parlaient du processus d'abandon et de la vie qui s'ensuit, nous revenons aux questions qui sont à l'origine de notre travail : pourquoi des pasteurs quittent-ils aujourd'hui le ministère ? Le métier est-il devenu plus difficile ? Comment l'expliquer ? Que peut-on faire pour diminuer ce taux d'attrition ou pour rendre moins douloureux le processus de départ ? Nous terminons ce survol d'études avec celle de **Dean R. Hoge** et **Jacqueline E. Wenger**, publiée en 2005 : *Pastors In Transition : Why Clergy Leave Local Church Ministry*⁵⁴⁵. Leur étude a été citée par de nombreux autres chercheurs présentés dans ce chapitre et est, avec celle de Jud, Mills et Burch, parue en 1970, une des plus remarquables dans ce domaine et certainement la plus importante de ces dernières années.

Les chercheurs constatent que le profil des pasteurs et des Églises a changé depuis cinquante ans : les paroissiens, mieux éduqués n'ont plus cette confiance absolue qu'on avait autrefois dans les « autorités », dont le pasteur faisait partie. Ils ne restent pas forcément toute leur vie dans la même Église locale. Les pasteurs n'hésitent pas à changer de dénomination. Il y a davantage de femmes pasteurs et de pasteurs à vocation tardive commençant ainsi une deuxième carrière. Parmi ceux qui se destinent au pastorat, il y a moins de fils et filles de pasteurs qu'autrefois.⁵⁴⁶

Avant de chercher les raisons d'insatisfactions chez les pasteurs, Hoge et Wenger ont voulu comprendre, en le comparant, l'état du clergé à d'autres corps de métiers, tels qu'avocat, médecin et travailleur social. Ils se sont rendu compte qu'aucune étude comparative n'existait sur ce sujet, mais ils ont consulté celles qui avaient pour sujet les sources de satisfactions dans les autres professions. Ils ont comparé le niveau de satisfaction sur ces quatre éléments : il s'agit de la valeur (le métier doit avoir un impact dans la vie d'autrui), la reconnaissance (respect des autres, expressions d'estimation), l'autonomie (latitude permettant de prendre ses propres décisions) et la rémunération. Les pasteurs ont un bon score au niveau de l'autonomie et de l'impact de leur travail, mais nettement moins sur les deux autres facteurs.

Hoge et Wenger retiennent de ces études consultées que les travailleurs sociaux, comme les pasteurs, estiment leur travail porteur de sens malgré un faible salaire. Les médecins, comme les pasteurs, ont perdu de leur prestige au niveau social, sont souvent sur la brèche 24 heures sur 24 et doivent jongler pour équilibrer vie familiale et vie

⁵⁴⁵ Dean R. HOGE, Jacqueline E. WENGER, *Pastors in Transition : Why Clergy Leave Local Church Ministry*, Grand Rapids, Eerdmans, 2005.

⁵⁴⁶ *Ibid.*, p. 5-12.

professionnelle. Le métier d'avocat, de médecin et de pasteur se féminise. Les travailleurs sociaux, comme les pasteurs, s'occupent souvent de conflits entre personnes, sont soumis à des situations de stress et ont peu de reconnaissance sociale.

Les chercheurs en concluent que, si le ministère pastoral est particulier sur certains points, ses conditions d'exercice ne diffèrent pas trop des métiers dits relationnels voire vocationnels. L'écart de satisfaction se situe plutôt entre les personnes exerçant le même métier qu'entre catégories socioprofessionnelles⁵⁴⁷.

Le livre d'Hoge et Wenger est le résultat d'un projet de recherche menée sur plusieurs années, comparant différentes dénominations, afin de déterminer pourquoi les pasteurs quittent le ministère et surtout quels sont les facteurs qui les affectent négativement de façon à hypothéquer leur avenir au sein de cette catégorie socioprofessionnelle⁵⁴⁸.

Le public interrogé aux États-Unis est constitué de plus de 3300 pasteurs et ex-pasteurs d'Églises presbytériennes, luthériennes, évangéliques, méthodistes et des Assemblées de Dieu. Le taux de réponses par dénomination est respectivement de 38 %, 19 %, 20 %, 53 % et 44 %, soit une moyenne de 25 %.

On demandait, à la fin du questionnaire, que les volontaires pour une interview plus approfondie se fassent connaître. 78 % des répondants ont posé leur candidature, et 90 d'entre eux ont été interviewés, dont au moins 15 de chacune des dénominations concernées⁵⁴⁹.

Les chercheurs relèvent trois axes majeurs dans leurs découvertes :

- La plupart des pasteurs quittent le ministère pour des raisons institutionnelles ou interpersonnelles : des conflits, le burn-out ou des problèmes conjugaux.
- Les pasteurs signalent un manque de soutien, de prévention, de ressources pour durer dans le ministère⁵⁵⁰.
- La décision tient rarement à un seul élément, c'est bien souvent un faisceau de raisons qui fait qu'à un moment donné, il y a rupture⁵⁵¹.

⁵⁴⁷ *Ibid.*, p. 13-17.

⁵⁴⁸ *Ibid.*, p. 227.

⁵⁴⁹ *Ibid.*, p. 232.

⁵⁵⁰ *Ibid.*, p. 35-37.

⁵⁵¹ *Ibid.*, p. 31, 198-199.

L'enquête a permis aux chercheurs d'identifier les motifs d'abandon et de les répartir en plusieurs catégories :

- s'orienter vers un autre ministère (mais être obligé de passer par des années de pastorat en paroisse avant d'avoir le droit d'exercer un ministère « spécialisé ») ;
- nécessité de mieux s'occuper et de profiter de sa famille ;
- conflits dans l'Église locale ou avec la dénomination ;
- burn-out ;
- faute morale ;
- problèmes conjugaux ou familiaux⁵⁵².

Un chapitre est consacré à chacun de ces motifs.

Il est important de remarquer que c'est bien souvent une opportunité de changer de métier qui rend ces éléments décisifs et fait « passer à l'acte », comme si on cherchait une porte de sortie depuis longtemps. Il y a un tel « ras-le-bol », une telle aspiration à « faire autre chose », que la synergie des deux éléments accélère la prise de décision⁵⁵³. Hoge et Wenger signalent des « push and pull factors » : facteurs qui poussent au départ, d'autres qui retiennent. Ils estiment qu'un certain nombre de pasteurs ont quitté le ministère prématurément et que les dénominations auraient pu jouer un rôle préventif. Bien des choses pourraient être mises en place, qui permettraient aux pasteurs d'endurer et de durer dans le ministère. Certains départs ont été classés comme abandons de ministère alors qu'il s'agissait plutôt de départs non volontaires mais devenus indispensables à cause d'évènements et de contextes sans autre possibilité, alors que la dénomination aurait pu intervenir pour remédier à la situation⁵⁵⁴.

Quitter le ministère ou le continuer ne résulte pas de la simple interrogation d'un pasteur ; c'est l'aboutissement de tout un contexte d'influences et de facteurs déterminants. Bien sûr, il y a la personnalité du pasteur et la qualité de sa formation, mais aussi la dénomination, avec ses prérogatives, ses exigences, son système ou son manque de structures de soutien, l'Église locale et son conseil, l'engagement des membres, les attentes plus ou moins clairement exprimées et l'incompatibilité des rôles.

Hoge et Wenger suggèrent un meilleur accompagnement pour discerner la validité des vocations et la pertinence du choix des postes ; une formation mieux adaptée à la

⁵⁵² *Ibid.*, p. 49.

⁵⁵³ *Ibid.*, p. 35.

⁵⁵⁴ *Ibid.*, p. 43-45.

réalité du terrain ; une formation continue ; la mise à disposition d'un réseau d'aide ; des évaluations et réajustements effectués par la dénomination tout au long du pastorat⁵⁵⁵. À titre d'exemple : l'âge moyen pour quitter le ministère s'avère être quarante-cinq ans⁵⁵⁶ – d'autres études avaient déjà parlé de la crise de la quarantaine – n'est-ce pas là concrètement un élément à considérer plus particulièrement dans la prévention des abandons ?

Quitter le ministère ne serait pas une fatalité, si les moyens pour l'éviter étaient disponibles.

C. Conclusions

1. Remarques préalables

La diversité des études présentées impose quelques remarques préalables, avant de conclure.

Les enquêtes conduites par des étudiants en vue de l'obtention d'un diplôme ont été soumises à des instituts ou facultés qui n'ont pas le même niveau d'exigences scientifiques. On ne peut accorder à ces thèses et mémoires une valeur égale, et cela pour plusieurs raisons.

Les travaux produits comportent entre 90 à 402 pages. Le *nombre de pages* n'est pas en soi un critère de qualité, mais donne une indication de la quantité de travail fourni et par conséquent de la profondeur de l'étude.

Les enquêtes de terrain ont été menées parmi une *population* qui peut parfois être considérée comme représentative (par exemple : Hoskins, 1999, 291 pasteurs baptistes au Canada) ; dans d'autres cas, l'étudiant a sélectionné des personnes de son entourage sans se soucier de leur représentativité (par exemple : Beach, 2002, 10 pasteurs qu'il connaissait déjà). L'*échantillonnage* et le nombre de personnes interrogées influent sur l'objectivité de la recherche.

Parmi les travaux, certains ne concernent qu'*une région ou une dénomination* spécifique (par exemple : Stuart, 2003) ; d'autres concernent des pasteurs fonctionnant dans *différentes dénominations* (par exemple : Carmer, 2002) *et secteurs géographiques*. Les conclusions d'études en milieux spécifiques ou géographiquement restreints ne s'appliquent pas forcément aux pasteurs fonctionnant dans d'autres environnements.

⁵⁵⁵ *Ibid.*, p. 48.

⁵⁵⁶ *Ibid.*, p. 34.

Les travaux d'étudiants, n'ayant pas le même niveau scientifique, ont pourtant tous le mérite d'avoir mis en évidence un ou plusieurs aspects du pastorat susceptibles d'influencer la décision de poursuivre ou non le ministère. Ce sont des études qui partent d'une observation de terrain, voire d'une expérience personnelle, et abordent un aspect du sujet qui n'a peut-être pas encore intéressé des chercheurs professionnels.

Il est évident que les recherches décrites dans ce chapitre et qui ont été menées par des personnes diplômées, rémunérées pour leurs travaux, commandés par des dénominations ou des facultés, ont eu lieu dans des conditions qui ne sont pas comparables à celles des étudiants (laps de temps disponible, budget accordé, moyens mis en œuvre). Quelques auteurs, tels que London et Wiseman, ou Harbaugh, ont en plus l'avantage de se consacrer au même sujet depuis des années, ce qui contribue certainement à la profondeur de la réflexion.

Parmi les études qui traitent de la défection pastorale des dernières décennies, on trouve des auteurs appartenant à des organismes soucieux du bien-être des pasteurs⁵⁵⁷ et qui sont les mieux placés pour avoir des informations. Il n'est donc pas étonnant de trouver une majorité d'études émanant des États-Unis, où les protestants (traditionnels comme les réformés ou plutôt évangéliques comme les baptistes) sont présents en nombre depuis des siècles ou encore, aux Pays-Bas, où ils bénéficient d'une reconnaissance sociétale que certains autres pays Européens (comme la France) leur envient.

C'est également dans ces pays que l'on trouve des projets de recherche qui se complètent les uns les autres, par exemple aux Pays-Bas, les travaux en commun des auteurs de Michsjol et les travaux particuliers de Rein Brouwer.

Enfin, certaines études sont remarquables car menées par des professionnels (les sociologues Hoge et Ebaugh ; le psychiatre Rulla).

La diversité des études – ainsi que les thèmes abordés – publiées depuis trente ans mais surtout ces dix dernières années, nous prouve combien le sujet est d'actualité et mérite donc une recherche propre à la France évangélique.

⁵⁵⁷ En France, on citera en premier les commissions des ministères ; à l'étranger, il peut aussi s'agir d'organismes de recherche sur les conditions de l'exercice du métier pastoral (par exemple : Pulpit and Pew, Lilly Endowment), d'instituts fournissant des formations continues, un soutien aux pasteurs, des publications destinées à les aider à se sentir mieux en continuant le ministère (par exemple : Alban Institute).

2. Ce qu'on peut conclure de la littérature consultée

De notre survol des études déjà effectuées, nous dégageons, autour du thème de l'abandon du ministère pastoral, *trois faisceaux d'éléments*.

Certains éléments sont clairement enclins à *précipiter* la décision d'abandonner : ce sont les sources de frustrations dans le ministère⁵⁵⁸ ; la confusion et les conflits autour des rôles⁵⁵⁹ ; le vécu de la famille pastorale⁵⁶⁰ et les épreuves qui peuvent en résulter⁵⁶¹.

D'autres sont essentiels pour *reporter* la décision. Il s'agit des différentes ressources disponibles pour durer⁵⁶² et des facteurs de longévité qui ont été identifiés⁵⁶³ : la forte conviction d'une vocation⁵⁶⁴ ; la façon de définir le ministère⁵⁶⁵ ; les référents bibliques auquel un pasteur s'identifie⁵⁶⁶ et la professionnalisation⁵⁶⁷.

La plupart des travaux concernent plusieurs des éléments énumérés et non pas un seul : il semblerait que le choix de quitter ou de rester soit la résultante d'un concours de différents facteurs qui vont, ensemble, diriger le processus décisionnel.

Dans cette décision interviennent aussi des *facteurs* que nous pouvons appeler « neutres » et qui, suivant la situation concrète qui se présente, font pencher vers l'abandon ou la poursuite du ministère. Si la communauté vit en bonne entente et que la famille pastorale n'est pas victime de pressions ou d'épreuves particulières, ces éléments n'ont pas d'effet notable. Ils « soutiennent » les raisons pour rester en place. Ils deviennent par contre « aggravants » dans le cas où plusieurs autres éléments contribuent déjà à incliner

⁵⁵⁸ Le sujet est évoqué par au moins vingt-deux des quarante-deux études citées : Étude Cléopas (2008) ; Schönwetter (2008/2006) ; Morrison (2005) ; Stuart (2004) ; Hoge, Wenger (2005) ; Carmer (2003) ; Groener (2003) ; Michsjol (2001) ; Taylor (2001) ; Lewis (2001) ; Hagerman (2000) ; McIntosh (1998) ; Jackson (1998) ; Van der Leest (1997) ; Zondag (« Identiteit kost tijd », 2001) ; Larson (1994) ; Miller (1988) ; Gilbert (1987) ; Lepillez (1985) ; Schuller (1980) ; Jud (1970).

⁵⁵⁹ Le sujet est évoqué par au moins onze des quarante-deux études citées : Étude Cléopas (2008) ; Schönwetter (2006) ; Baston (2005) ; Generation Next (2007) ; Van Holten (2009) ; Hagerman (2000) ; MacIntosh (1998) ; Brouwer (1995) ; Weise (1993) ; Keizer (1988) ; Schuller (1980).

⁵⁶⁰ Le sujet est évoqué par au moins six des quarante-deux études citées : Schönwetter (2006) ; Hoge, Wenger (2005) ; Taylor (2001) ; Larson (1994) ; Gilbert (1987) ; Jud (1970).

⁵⁶¹ Le sujet est évoqué par au moins huit des quarante-deux études citées : Orchard (2006) ; Hoge, Wenger (2005) ; Michsjol (2001) ; Hoskins (2000) ; Rice (1990) ; Miller (1988) ; Ebaugh (1988) ; Willaime (1979).

⁵⁶² Le sujet est évoqué par au moins douze des quarante-deux études citées : Schönwetter (2008/2006) ; Carmer (2003) ; Lewis (2001) ; Hagerman (2000) ; Hoskins (2000) ; Jackson (1998) ; Harbaugh (1992) ; Weise (1993) ; Miller (1988) ; Gilbert (1987) ; Lepillez (1985).

⁵⁶³ Le sujet est évoqué par au moins cinq des quarante-deux études citées : Schönwetter (2006) ; Lane (2005) ; Stuart (2004) ; Hoskins (2000) ; Miller (1988).

⁵⁶⁴ Le sujet est évoqué par au moins dix des quarante-deux études citées : Lane (2005) ; Baston (2005) ; Generation Next (2007) ; Orchard (2006) ; Van Holten (2009) ; Beach (2002) ; Michsjol (2001) ; Hagerman (2000) ; Jackson (1998) ; Christopherson (1994).

⁵⁶⁵ Le sujet est évoqué par au moins six des quarante-deux études citées : Generation Next (2007) ; Michsjol (2001) ; Zondag (« Een toekomstige generatie », 2001) ; Rice (1990) ; Gilbert (1987) ; Schuller (1980).

⁵⁶⁶ Le sujet est évoqué par au moins huit des quarante-deux études citées : Lane (2005) ; Orchard (2006) ; Carmer (2003) ; Taylor (2001) ; Hagerman (2000) ; Jackson (1998) ; Brouwer (1995) ; Weise (1993).

⁵⁶⁷ Le sujet est évoqué par au moins six des quarante-deux études citées : Groener (2003) ; Michsjol (2001) ; Zondag (« Identiteit kost tijd », 2001) ; Brouwer (1995) ; Christopherson (1994) ; Willaime (1986).

vers un abandon. On place dans cette catégorie la motivation initiale pour entrer dans le ministère⁵⁶⁸ ; les stades de la vie⁵⁶⁹ ; les conflits (phénomènes imprévisibles et inévitables)⁵⁷⁰ ; les crises et transitions⁵⁷¹ ; la personnalité du pasteur⁵⁷² ; le caractère plus ou moins paradoxal du ministère⁵⁷³ ; la qualité de la vie spirituelle du pasteur⁵⁷⁴ ; le burn-out⁵⁷⁵.

Il s'agit maintenant de découvrir si ces facteurs ont le même impact sur les pasteurs français dans leur décision de quitter ou non le ministère, et de mettre en évidence, le cas échéant, d'autres éléments particuliers à la France non constatés à l'étranger.

⁵⁶⁸ Le sujet est évoqué par au moins dix des quarante-deux études citées : Michsjol (2001) ; Lewis (2001) ; Zondag (« Een toekomstige generatie », 2001) ; Hagerman (2000) ; Hoskins (2000) ; Jackson (1998) ; Zondag (2004) ; Weise (1993) ; Schuller (1980) ; Rulla (1976).

⁵⁶⁹ Le sujet est évoqué par au moins huit des quarante-deux études citées : Schönwetter (2006) ; Loomis (2006) ; Orchard (2006) ; Michsjol (2001) ; Rice (1990) ; Ebaugh (1988) ; Willaime (1979) ; Rulla (1976).

⁵⁷⁰ Le sujet est évoqué par au moins sept des quarante-deux études citées : Étude Cléopas (2008) ; Generation Next (2007) ; Morrison (2005) ; Hoge, Wenger (2005) ; Taylor (2001) ; Brouwer (1995) ; Miller (1988).

⁵⁷¹ Le sujet est évoqué par au moins cinq des quarante-deux études citées : Morrison (2005) ; Hoge, Wenger (2005) ; Beach (2002) ; Brouwer (1995) ; Jud (1970).

⁵⁷² Le sujet est évoqué par au moins six des quarante-deux études citées : Baston (2005) ; Michsjol (2001) ; Van der Leest (1997) ; Brouwer (1995) ; Christopherson (1994) ; Keizer (1988).

⁵⁷³ Le sujet est évoqué par au moins sept des quarante-deux études citées : Groener (2003) ; Taylor (2001) ; McIntosh (1998) ; Van der Leest (1997) ; Brouwer (1995) ; Christopherson (1994) ; Weise (1993).

⁵⁷⁴ Le sujet est évoqué par au moins six des quarante-deux études citées : Carmer (2003) ; Groener (2003) ; Michsjol (2001) ; Brouwer (1995) ; Larson (1994) ; Miller (1988).

⁵⁷⁵ Le sujet est évoqué par au moins sept des quarante-deux études citées : Lane (2005) ; Hoge, Wenger (2005) ; Michsjol (2001) ; Taylor (2001) ; Van der Leest (1997) ; Brouwer (1995) ; Weise (1993).

CHAPITRE 2 : ENQUÊTE MENÉE EN FRANCE EN 2010

I. Le processus

A. Justification de cette étude de terrain

La consultation de la littérature parue concernant l'abandon du ministère montre que le sujet est sensible et que les problèmes inhérents au métier pastoral et le manque de ressources ne laissent plus indifférent. Les résumés des études, au chapitre précédent, mettent en évidence l'absence de données françaises récentes concernant le phénomène de l'attrition parmi les pasteurs. En France, les Églises réformées et luthériennes organisent des enquêtes internes mais le milieu évangélique n'a pas bénéficié d'une étude spécifique depuis celle de Lepillez en 1985. L'existence d'un réseau d'aide et de soutien au ministère (RESAM)⁵⁷⁶, les interrogations des dénominations donnant lieu à des conférences au niveau national et interdénominationnel, soulignent la prise de conscience d'une souffrance jusque-là ignorée ou cachée. La question se pose tout naturellement : pourquoi cette souffrance ? Notre étude accompagne l'interrogation des responsables de dénominations quant à la nécessité de mieux accompagner, de prendre davantage soin de leurs « ressources humaines ».

Ces faits, associés au constat de la réticence typiquement française à se laisser assimiler à des résultats de recherches du monde anglo-saxon, et tenant compte des particularités des Églises évangéliques françaises, nous ont amené à réaliser en France une étude de terrain⁵⁷⁷.

⁵⁷⁶ Le RESAM (Réseau de Soutien au Ministère) existe depuis 2003 ; c'est un réseau de personnes ressources appelées à mettre leurs compétences à la disposition de ceux qui sont dans le ministère en Europe francophone, afin de les fortifier dans leur service. Cette initiative est portée par le CNEF et le Réseau évangélique suisse (voir site www.resam.fr).

⁵⁷⁷ Notre étude concernera uniquement les Églises évangéliques du protestantisme français, d'une part parce que les Églises réformées et luthériennes ont déjà conduit en interne leurs propres enquêtes, bien qu'elles ne soient pas nécessairement publiées, d'autre part pour des raisons matérielles : inclure ces Églises (l'ERF compte déjà plus de 400 pasteurs) aurait augmenté considérablement le coût de réalisation de l'étude et l'envergure du travail d'analyse et aurait nécessité d'être conduite par des enquêteurs professionnels.

L'abandon du ministère est un phénomène particulièrement difficile à étudier parce que les pasteurs démissionnaires ne font pas suivre leurs changements d'adresse auprès de leur dénomination. Il est donc difficile d'effectuer un large échantillonnage parmi cette population. Nous avons pu, lors de l'étude préalable, inventorier un nombre total de 45 ex-pasteurs mais nous ne savons pas si leurs coordonnées étaient toujours d'actualité, et encore moins s'ils accepteraient de répondre à nos questions. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de mener conjointement une enquête parmi les pasteurs en exercice. Certains d'entre eux ayant certainement déjà envisagé de quitter le ministère, il était intéressant qu'ils nous disent pourquoi et nous expliquent les raisons qui les ont fait renoncer à cette éventualité.

La question initiale : « pourquoi quitte-t-on le ministère ? » s'est donc transformée en deux questions spécifiques : « quels sont les motifs qui amènent à envisager de quitter le ministère ? » et « quels sont les éléments qui jouent un rôle dans ce processus décisionnel ? ».

B. Objectifs, hypothèses et approche méthodologique

L'objectif de notre recherche est de mieux comprendre les raisons pour lesquelles un pasteur envisage de quitter le ministère et comment se déroule le processus décisionnel.

De cet objectif général découle un certain nombre d'objectifs spécifiques :

- présenter le profil des répondants à l'enquête : âge, formation, situation familiale, expérience, type de personnalité ;
- recueillir des informations sur ce qui leur procure satisfactions et frustrations, et sur l'évolution de leur compréhension du métier ;
- faire l'inventaire des principales raisons qui peuvent les inciter à « décrocher » ;
- analyser le lien entre la vocation au ministère, les conceptions du métier pastoral et le fait de continuer à exercer ou non ce métier ;
- identifier les ressources dont les pasteurs ont besoin pour durer dans le ministère et celles qui leur font couramment défaut.

Notre étude se veut *exploratoire et descriptive* : une observation et un compte-rendu de ce qui se passe sur le terrain. Elle permettra de mettre en évidence si oui ou non les pasteurs évangéliques français rencontrent les mêmes difficultés que leurs collègues dans d'autres pays et, si cela s'avère être le cas, comprendre ce qui influence plus

particulièrement le processus décisionnel les conduisant à quitter le ministère en France. Nous allons prendre en considération leur carrière, leur vécu émotionnel, leur emploi du temps professionnel ; mais aussi les conditions et les dynamiques sociales qui jouent un rôle dans le processus décisionnel qui mène à l'abandon.

La consultation de la littérature concernant les études relatives à notre sujet nous a amenée à ces *hypothèses de travail*⁵⁷⁸ : de nombreux facteurs imbriqués influent sur la décision de quitter ou non le ministère ; il n'y a pas une causalité déterminante ou spécifique mais au contraire une interaction complexe de facteurs aussi divers que la préparation au ministère, la personnalité du pasteur, ses convictions doctrinales, sa conception de la fonction, le contexte dans lequel évolue son Église locale, la qualité des relations au sein de sa dénomination, les événements de sa vie personnelle, les ressources dont il peut (ou non) disposer pour entretenir sa vocation et sa motivation. Cette étude vise à mieux comprendre l'interaction entre les différents facteurs et ce qui mène au point de rupture.

Notre approche méthodologique sera *qualitative*⁵⁷⁹. La recherche qualitative cible des phénomènes qui ne sont pas forcément répertoriés à grande échelle : le nombre de cas étudiés peut être relativement faible. Sa démarche exploratoire est *empirico-inductive*. Par l'observation, elle cherche à décrire le comment et le pourquoi des phénomènes, à formuler des théories ou des modèles. Le chercheur identifie des aspects communs à des cas qualitativement comparables. Il considère les causes de changement non comme concurrentes mais combinées. Il étudie « la causalité dite chimique »⁵⁸⁰ d'un phénomène : l'effet d'une condition causale spécifique dépend de la présence et de l'absence d'autres conditions. L'approche qualitative étudie un objet qui ne se laisse pas réduire simplement à une série de *variables* chiffrées, quantifiables, statiques ; elle concerne l'interaction

⁵⁷⁸ Dans le cadre d'une recherche exploratoire, l'*hypothèse de travail* qui émerge après consultation de la littérature sera le fil conducteur pour organiser le travail pratique sur le terrain (Luc ALBARELLO, *Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique*, Bruxelles, De Boeck, 2007, p.192). Les épistémologues distinguent plusieurs types d'hypothèses de recherche : l'*hypothèse formelle* est celle que le chercheur va démontrer ou rejeter ; l'*hypothèse de travail* est celle qui se développe sur la base des données recueillies et qui a une valeur heuristique pour l'interprétation, c'est-à-dire qui aide à faire des découvertes et à mieux comprendre les phénomènes observés.

⁵⁷⁹ Pour la présentation sommaire des différences entre les deux approches méthodologiques, qualitative et quantitative, nous renvoyons le lecteur aux ouvrages classiques de méthodes en sociologie. Pour notre résumé, nous nous sommes basée sur l'article condensé de BENOÎT-RIHOUX et al. « Une "troisième voie" entre approches qualitative et quantitative ? », *Revue internationale de politique comparée* 1/2004, volume 11, p. 117-153 (URL : www.cairn.info/revue-internationale-de-politique-comparée-2004-1-page-117.htm, p. 119-122, consulté le 11/11/10).

⁵⁸⁰ *Ibid.*, p. 122.

continue entre de multiples facteurs. Elle se veut plus informative que représentative, elle s'attache plus à recueillir des informations qu'à les quantifier.

Dans la démarche *quantitative*, au contraire, un échantillon d'une grande population, choisi selon des procédures préétablies, est soumis à un sondage par questionnaire *standardisé* afin d'évaluer l'importance relative de *variables* indépendantes qui influent la variable dépendante, et d'en calculer leur corrélation⁵⁸¹. Cette démarche est *hypothético-déductive*, elle sert à vérifier des théories, tester des hypothèses formelles et démontrer des liens causaux. Elle oriente sa recherche vers les cas génériques, abondants, d'une population homogène. Elle cherche à *quantifier* des données et applique des analyses statistiques, contrairement à l'approche qualitative qui, elle, se base sur des études de cas qui sont traités comme des entités singulières, entières, définies, et non comme des cibles d'observation d'une masse homogène.

La recherche *qualitative* a mis du temps, au cours du XX^e siècle, à se faire reconnaître comme scientifique, au même titre que la recherche quantitative. Avec l'évolution des sciences humaines, les théoriciens de la recherche se sont rendu compte que les deux approches n'étaient pas opposées mais appartenaient au même ensemble cohérent. La frontière entre ces deux démarches étant, en fonction des objectifs que l'on se fixe, parfois si floue, qu'il convient souvent de les utiliser de façon complémentaire. Le couplage des techniques, quand cela est possible, permet de comprendre en profondeur des phénomènes complexes. Si la méthode quantitative est particulièrement adaptée pour présenter une corrélation chiffrée entre des faits, rendre compte de l'état des choses à un moment donné et tester des hypothèses, la méthode qualitative est plutôt privilégiée pour décrire et analyser un fonctionnement de groupe, ou encore des processus tels que des changements de situations professionnelles.

Notre recherche sera donc, par choix, *qualitative*, même si nous allons produire des chiffres et des tableaux. Elle consiste en une observation des réalités de terrain, l'étude de cas des pasteurs qui ont bien voulu s'y prêter. Elle se situe comme « une *approche ouverte* au contexte de l'objet de recherche (inclusive) » dans le contexte de la *découverte*, alors

⁵⁸¹ La variable dépendante subit l'influence de la variable indépendante (François de SINGLY, *Le questionnaire*, Paris, Colin, 2008, p. 88, 93). Exemple d'hypothèse causale à vérifier par l'approche quantitative : « Les femmes ingénieurs trouvent moins vite un C.D.I. que les hommes » avec « sexe » comme variable *indépendante* et « laps de temps nécessaire à un ingénieur pour décrocher un C.D.I » comme variable *dépendante* du sexe du sujet.

qu'une méthodologie quantitative se situerait comme « une *approche fermée* au contexte de l'objet de recherche (exclusive) », dans un contexte de la *preuve*⁵⁸².

Notre recherche sera *descriptive* plutôt que numérique : les chiffres produits seront un moyen de rendre compte des réalités rencontrées sur le terrain (descriptif) et ne constitueront pas une étude statistique représentative de toute la population pastorale française (explicative de cause à effet).

Notre étude ne part pas d'*hypothèses formelles*, comme si par exemple les difficultés inhérentes au ministère pastoral étaient plus importantes aujourd'hui qu'il y a quelques décennies. Nous prétendons simplement donner la possibilité aux pasteurs de s'exprimer, de dire comment ils vivent leur ministère ; s'ils ont envisagé de le quitter, d'en expliquer les raisons et, dans le cas contraire, ce qui les a retenus. Quant aux pasteurs ayant quitté le ministère, là non plus il y n'a pas d'hypothèse négative comme si le fait d'abandonner le ministère était toujours vécu comme un échec. Il s'agit de comprendre ce qui les a amenés à prendre cette décision, ce qui aurait pu leur permettre de continuer, comment ils ont vécu le passage d'un statut à l'autre et comment ils l'évaluent, avec du recul.

Notre démarche sera *inductive* : nous voulons donner la parole aux acteurs. Nous avons eu recours à la méthode de l'enquête sociologique pour réaliser notre objectif exploratoire et descriptif : la collecte d'informations. Les données recherchées concernant les pasteurs (leur formation, leur mode de vie, leurs opinions, leurs préférences, leurs niveaux de satisfactions, leurs problèmes, leurs ressources) ne pouvaient être obtenues que par une enquête sur le terrain, en interrogeant les personnes concernées. Nous aurons recours pour cette enquête aux techniques du questionnaire écrit et de l'entretien.

C. Préparation et déroulement

Afin de savoir si notre projet de recherche était réalisable, une pré-enquête a eu lieu. En février 2009, un courrier a été envoyé aux responsables des commissions des ministères et des dénominations d'Églises. Ce courrier, accompagné d'une lettre de recommandation du Secrétaire Général de l'Alliance Évangélique Française, leur demandait, s'ils considéraient ce projet de recherche utile, de s'engager à fournir le

⁵⁸² Michelle LESSARD-HÉBERT, Gabriel GOYETTE, Gérald BOUTIN, *La recherche qualitative : Fondements et pratiques*, Bruxelles, De Boeck, 1997, p. 68.

moment venu, les noms et adresses des pasteurs⁵⁸³ en exercice afin que leur soient adressés les questionnaires. Il leur a aussi été demandé combien de pasteurs avaient quitté le ministère au sein de leur dénomination pendant les vingt dernières années, et si, enfin, ils accepteraient de nous communiquer les coordonnées de ces pasteurs⁵⁸⁴.

Sur la base des réponses positives, nous avons estimé pouvoir contacter presque un quart des 2100 pasteurs environ en exercice, avec l'appui de leur dénomination⁵⁸⁵. Pendant la période préalable à l'enquête, nous avons réfléchi à l'aspect financier, au calendrier prévisionnel ainsi qu'à la manière dont nous allions entrer en contact avec les personnes à interroger⁵⁸⁶. Cette réflexion s'ajoutait à l'étude des collaborations possibles.

L'élaboration des questionnaires a eu lieu fin 2009. Ils ont ensuite été testés : donnaient-ils envie de répondre ; en quoi étaient-ils pertinents, incomplets, etc. ? Pour les démissionnaires, le questionnaire a été soumis à quelques pasteurs que nous connaissons personnellement et qui avaient quitté le ministère pour différents motifs⁵⁸⁷. Ils seraient ensuite exclus de l'enquête proprement dite : la relation entre chercheur et sujet pouvant influencer l'interprétation des données recueillies. Le questionnaire destiné aux pasteurs toujours en activité a été testé une première fois par une dizaine de personnes (pasteurs, responsables des commissions des ministères ou professionnels de la relation d'aide). Après rajouts et modifications, une quinzaine de personnes (pasteurs et responsables de dénominations, des commissions des ministères) présentes en mars 2010 à la conférence du RESAM (Réseau de Soutien et d'Aide au Ministère) ayant pour sujet : « Pour un ministère qui dure », ont bien voulu tester les questionnaires une seconde fois. Des

⁵⁸³ Dans le cadre de notre enquête, il faut comprendre que le mot « pasteur » désigne uniquement les personnes qui exercent à temps plein leur ministère en paroisse. Sont exclus : les « responsables » d'Églises bénévoles, les pasteurs ayant un autre emploi rémunéré (temps partiel ou complet) et les pasteurs retraités.

⁵⁸⁴ Dans un souci de préserver au maximum l'anonymat, le choix avait volontairement été laissé : les responsables d'Églises pouvaient soit contacter eux-mêmes les ex-pasteurs pour leur demander l'autorisation de nous communiquer leurs coordonnées, soit leur envoyer directement le questionnaire.

⁵⁸⁵ Dans l'annexe 3 nous énumérons les Églises contactées et quelques-unes de leurs réactions.

Pour le comptage des Églises (et du nombre de pasteurs), nous avons consulté trois sources : *Annuaire Évangélique 2009*, Marpent, BLF Europe, 2009 ; *Annuaire de la France Protestante*, 2009, Charvieu, S.M.P.P., 2009 ; *Annuaire Électronique des Églises Évangéliques (France, DOM-TOM et Luxembourg)* sur www.eglises.org. Le nombre obtenu est approximatif, les trois sources ne concordent pas toujours et la population concernée est en constante évolution. Il suffit de comparer les livrets cartographiques inclus dans l'*Annuaire Évangélique* de 2009 (version disponible au moment de lancer l'enquête) et 2011 (www.lecnef.org/fr/cartes-et-chiffres-de-france/livret-cartographique-2011) : 84 nouvelles Églises et œuvres ont été implantées. Certaines dénominations comptabilisent des pertes de postes, d'autres comptabilisent des créations.

⁵⁸⁶ Nicole BERTHIER, *Les techniques d'enquête en sciences sociales*, Paris, Colin, 1998, p. 15.

⁵⁸⁷ Un pour divergence avec sa dénomination ; un pour raisons financières ; un pour conflit dans l'Église ; un pour problème familial.

modifications finales ont été apportées en fonction de leurs remarques, commentaires et observations formulés. En dépit de leur longueur et complexité, les questionnaires ont été remarquablement bien accueillis « en raison de leur intérêt », rapportèrent les testeurs.

L'envoi des questionnaires a eu lieu courant avril 2010⁵⁸⁸. Pour optimiser le nombre de retours, nous avons souscrit un contrat « *Libre-Réponse* » avec La Poste, au moyen duquel il suffit de glisser les documents remplis dans une enveloppe, de noter comme adresse un numéro libre-réponse, et de poster sans affranchir⁵⁸⁹. Nous avons estimé judicieux d'envoyer le matériel à cette époque de l'année pour que les intéressés puissent répondre avant la période des vacances. Pour des raisons relevant du fonctionnement interne de certaines dénominations, une partie des questionnaires n'a été envoyée qu'en juin.

Pour les envois d'avril, une première lettre de relance avait été faite avant l'été, puis une seconde en septembre ; pour ceux de juin, un seul rappel a été effectué en septembre. On a estimé que certains pasteurs qui n'avaient pas répondu avant l'été, trop fatigués ou trop sollicités, avaient pu égarer le questionnaire. Cette lettre de relance présentait le lien qui renvoyait vers le questionnaire disponible en ligne.

L'enquête a été signalée dans plusieurs publications évangéliques⁵⁹⁰, dans le souci d'atteindre également les pasteurs et ex-pasteurs dont les noms ne figuraient pas (encore) sur les listes d'envoi, les deux questionnaires étant également mis en ligne sur le site du RESAM.

Nous n'avons pas intégré dans le dépouillement les questionnaires qui nous sont parvenus après le 30 novembre 2010.

D. Techniques de collecte de données

Nous avons eu recours à deux techniques : le questionnaire écrit pour pouvoir interroger le plus grand nombre de pasteurs ; l'entretien pour obtenir des données plus détaillées. Notre choix s'est porté sur le questionnaire *semi-standardisé* et l'entretien *semi-*

⁵⁸⁸ Les deux questionnaires, pour ex-pasteurs et pasteurs en fonction, se trouvent en annexes n°5 et 6.

⁵⁸⁹ Les frais d'affranchissement pour les retours sont pris en charge par l'enquêteur. Cette méthode évite que les questionnaires remplis restent sur un coin de bureau ou disparaissent sous d'autres documents, faute d'affranchissement adéquat disponible au moment de les renvoyer.

⁵⁹⁰ Une première mention était faite dans *Idéa*, juin 2010, p. 15 ; d'autres publications ont spontanément repris l'information.

directif pour les pasteurs, sur le même type de questionnaire mais couplé avec un entretien au choix, *semi-directif* ou *non-directif* pour les ex-pasteurs⁵⁹¹.

Le questionnaire standardisé est plutôt contraignant : l'interviewé doit s'en tenir strictement au cadre des questions posées. C'est une technique peu couteuse en temps qui permet d'interroger un grand nombre de personnes, mais elle est surtout utile lorsqu'il s'agit de *tester une hypothèse*. Dans l'optique de *comprendre un phénomène*, il est préférable de faire plus de place aux questions ouvertes qui permettent aux interviewés de donner des perspectives plus larges que celles conçues par l'interrogateur et à ce dernier de mieux cerner la complexité de leur vécu personnel.

Notre questionnaire comportait des questions fermées, à choix multiples ; y figuraient aussi des questions ouvertes où la réponse était laissée totalement libre, et des questions semi-ouvertes, où il y avait, à côté des réponses suggérées, de la place pour apporter des compléments d'informations. Nous avons également intégré des échelles de Likert⁵⁹², et des listes d'items à classer selon le degré d'importance accordée par l'interviewé. Les questions signalétiques, au début du questionnaire, ont été réduites le plus possible mais restent indispensables : âge, situation familiale, formation, dénomination.

À la fin du questionnaire écrit, il a été demandé aux interviewés s'ils voulaient bien donner un peu plus de leur temps pour un entretien approfondi, afin d'obtenir des précisions sur leurs réponses et d'en analyser le contenu. Le fait d'ajouter cette forme de collecte de données augmente la fiabilité de notre travail : la « triangulation » est une

⁵⁹¹ L'entretien permet d'approfondir les données recueillies par le biais d'un questionnaire. Dans un questionnaire standardisé, le répondant doit choisir entre les réponses proposées ; dans le questionnaire non-standardisé, il doit « écrire » toutes ses réponses ; dans le questionnaire semi-standardisé sont prévues des questions fermées (dont la réponse est à choisir parmi les possibilités suggérées) et des questions ouvertes où le répondant peut formuler sa propre réponse. Dans un entretien de type directif, l'interviewé se trouve dans une situation de questionnaire standardisé : les réponses possibles sont prévues, il doit choisir parmi elles et ne pas s'en écarter ; lors d'un entretien semi-directif, des questions sont posées et l'interviewé doit y faire face, tout en ayant la possibilité de formuler librement sa réponse ; dans l'entretien non-directif, la parole est librement laissée à l'interviewé qui s'exprime sur les sujets de son choix sans avoir à tenir compte des questions du chercheur.

⁵⁹² L'échelle de Likert est utilisée dans les questions d'opinion. Elle permet à la personne interrogée de nuancer un degré d'accord ou de désaccord avec une affirmation : (1) Pas du tout d'accord (2) Pas d'accord (3) Ni d'accord ni en désaccord (4) D'accord (5) Tout à fait d'accord. Nous avons opté pour des échelles sans position médiane (ni en accord, ni en désaccord) qui sont plus contraignantes pour les personnes interrogées : par ce choix, on oblige les répondants à prendre position et ainsi on évite de recueillir trop de réponses non exploitables.

approche méthodologique utilisée dans la recherche qui consiste à confronter des données obtenues de différentes façons, ce qui permet de les valider ou oblige à les écarter⁵⁹³.

Les entretiens s'adressent à un nombre limité de personnes car ils sont chronophages. Avec cette méthode, on dépasse le caractère directif du questionnaire, elle donne la possibilité à la personne interrogée de livrer un discours propre et éventuellement de s'écarter des relations hypothétiques envisagées par le chercheur. L'entretien s'intéresse moins aux questions causales, au « pourquoi », qu'au « comment », mais invite l'interviewé à exprimer son point de vue, son expérience vécue, le sens qu'il donne à ses actions.

Les candidats retenus pour un entretien approfondi ont été contactés par courriel pour leur proposer des dates et plages horaires afin de convenir d'un rendez-vous téléphonique. Une fois leur choix indiqué, ils recevaient une confirmation de rendez-vous⁵⁹⁴. L'interview durait en moyenne vingt minutes.

Les entretiens avec les pasteurs en fonction étaient de type semi-directif : il s'agissait de poser des questions relatives à des thèmes variés, mais précis et déterminés au préalable⁵⁹⁵, tout en laissant à l'interviewé une certaine liberté d'orienter et de développer librement son propos. Pour ces entretiens, une batterie de questions avait été élaborée. Chaque pasteur a été invité à répondre à plusieurs questions choisies en fonction des réponses déjà fournies par le questionnaire écrit, afin de les préciser, les expliquer, les commenter. Ces questions concernaient l'appel au ministère, la formation initiale, la carrière dans le ministère, les sources de satisfactions et de frustrations, les ressources pour surmonter les moments difficiles, le profil du pasteur, sa conception du ministère, et enfin, le cas échéant, ce qui l'avait incité à quitter le ministère ou à y rester.

L'entretien se composait d'une introduction, de remarques préalables, de questions prédéfinies et d'une conclusion. La grille d'entretien est appelée à rester un outil très souple pour guider l'enquêteur et donner un minimum de structure aux entretiens. Elle permet également un dépouillement plus rapide grâce aux thématiques prédéfinies.

⁵⁹³ Le principe est que chaque méthode met en évidence différents aspects et permet d'éviter des erreurs se rapportant à une méthode particulière. Multiplier les méthodes d'accès aux données fournit ainsi un contrôle de validité à la recherche et augmente la crédibilité d'une recherche qualitative.

⁵⁹⁴ Ce procédé s'est avéré efficace : un seul et unique entretien a dû être arrêté prématurément (problème familial survenu). La plupart des pasteurs avaient même prévu plus de temps pour l'entretien que celui que nous leur avions indiqué.

⁵⁹⁵ Raphaël DESANTI, Philippe CARDON, *L'enquête qualitative en sociologie*, Rueil-Malmaison, ASH, 2007, p. 57.

Les entretiens proposés aux pasteurs ayant quitté le ministère étaient, au choix, de type non-directif ou semi-directif. Tous, sauf un, ont opté pour l'entretien non-directif : ils ont ainsi pu raconter leur histoire, à leur façon, sans aucune intervention structurante de notre part. Ils ont mis en évidence les aspects qui étaient pour eux les plus importants. Ce sont des « récits de vie » et en tant que tels subjectifs : il s'agit de reconstructions et réinterprétations biographiques⁵⁹⁶.

Les entretiens non-directifs sont couramment utilisés pour la recherche des motivations (ce qui pousse à agir d'une certaine façon), pour comprendre en profondeur des phénomènes complexes (chez un même sujet : conception de la réalité, système de valeurs, sens attribué à certains comportements, etc.)⁵⁹⁷ Dans ce genre de processus relationnel, le chercheur favorise l'expression libre du sujet par une attitude empathique. Il amène l'interviewé à une rétrospection ainsi qu'à une introspection.

La plupart des participants parlaient librement, abordant souvent des sous-aspects de la question posée. Ils semblaient apprécier de dialoguer avec une personne neutre qui ne mettait pas en doute leurs affirmations et ne les contredisait pas. Nous avons ressenti, au cours de ces entretiens un climat de confiance, enrichissant ainsi les informations.

Les données recueillies au cours des entretiens ont été transcrites, puis analysées. L'analyse s'opère sur la base d'un travail de lecture du corpus d'entretiens, permettant au chercheur un repérage thématique. Des propos recueillis se dégagent également des thèmes qui n'étaient pas prévus dans la grille de l'entretien mais qui viennent la compléter⁵⁹⁸.

L'intérêt de l'*analyse thématique* est qu'elle permet non seulement d'organiser l'information reçue mais aussi de dégager des comportements similaires ou opposés entre personnes interrogées et de mettre en évidence, le cas échéant, l'existence d'un lien entre comportement individuel (quitter ou non le ministère), conception du rôle pastoral et de la vocation, situation familiale, historique personnelle, contexte de l'Église locale⁵⁹⁹.

⁵⁹⁶ Le *récit de vie* est le terme employé dans les sciences sociales pour une forme narrative particulière de l'entretien au cours duquel le chercheur demande à une personne de lui raconter sa vie ou un fragment de sa vie. L'utilisation du récit de vie nécessite des précautions, afin de garantir au maximum l'objectivité requise pour une recherche scientifique et ce pour deux raisons : d'une part, le récit est produit dans un contexte d'interaction entre le chercheur et le répondant, ce dernier oriente son discours en fonction de ce qu'il pense que le chercheur attend de lui. D'autre part, la subjectivité du chercheur intervient dans l'interprétation des données du récit. Dans notre cas, l'interprétation du « récit de vie » est d'abord liée aux réponses écrites fournies au préalable dans le questionnaire et ensuite permet de vérifier nos conclusions sur la base des réponses aux questionnaires ce qui accroît l'objectivité de l'étude.

⁵⁹⁷ BERTHIER, *op. cit.*, p. 24

⁵⁹⁸ DESANTI, *op. cit.*, p. 71.

⁵⁹⁹ *Ibid.*, p. 73.

E. Population et taux de réponses

En tout, 1453 questionnaires ont été envoyés (en majorité par courriel et seulement 242 par voie postale). 48 étaient destinés à des ex-pasteurs, 471 à des pasteurs dont la dénomination ecclésiale soutenait ce projet de recherche et 934 à des pasteurs dont la dénomination ne s'était pas engagée à participer (nous avons choisi d'interroger également les pasteurs des dénominations n'ayant pas répondu à notre demande)⁶⁰⁰. Nous désignerons les trois catégories de répondants en utilisant les abréviations PS (pasteurs dont la dénomination soutenait le projet), PNS (ceux dont le projet n'était pas soutenu par leur dénomination), PSQ (ceux qui ont quitté le ministère). Nous avons différencié les questionnaires destinés aux PS de ceux destinés aux PNS par la discrète insertion d'un astérisque en bas de page sur les formulaires.

Le tableau suivant résume les résultats obtenus :

	PS	PNS	PS + PNS	PSQ	Totaux
Questionnaires envoyés	471	934	1405	48	1453
Questionnaires parvenus à destination (1)	471	815	1286	46	1332
Correction nombre PNS = (1) x 3 /4 (2)	-	611	1082	-	1128
Questionnaires retournés (3)	91	104	195	11	206
Refus de participation exprimé (4)	0	4	4	2	6
Questionnaires rejetés (5)	0	26	26	0	26
Questionnaires exploités (6)	91	74	165	9	174
Taux de réponses = (3) + (4) / (1) x 100	19,32 %	13,25 %	15,47 %	28,26 %	15,91 %
Taux de réponses utiles = (6) / (1) - (4) - (5) x 100	19,32 %	9,42 %	13,13 %	20,45 %	13,38 %
Taux corrigé de réponses utiles = (6) / (2) - (4) - (5) x 100	19,32 %	12,73 %	15,68 %	20,45 %	15,87 %

Parmi les 934 questionnaires destinés aux PNS, envoyés par courriel, seuls 815 sont arrivés aux destinataires, les autres nous ont été retournés en tant que *undelivered mail returned to sender*⁶⁰¹. Deux courriels adressés à des ex-pasteurs sont revenus avec la même mention.

⁶⁰⁰ Nous avons exclu uniquement les pasteurs des Églises appartenant à une dénomination expressément désignée comme ethnique (exemple : Fédération des Églises Chrétiennes Missionnaires Hmong ou Union des Églises Évangéliques Haïtiennes et Afro-Caribéennes) parce que nous ne disposions pas suffisamment de connaissances de ces milieux pour discerner l'éventuel impact d'aspects culturels spécifiques dans les réponses (voir également note p. 134, note n°604).

⁶⁰¹ Non parvenu au destinataire, retour à l'expéditeur.

206 questionnaires nous sont revenus, dont 91 PS, 104 PNS et 11 PSQ⁶⁰². Quatre PNS nous ont renvoyé le questionnaire non rempli en indiquant qu'ils ne désiraient pas participer pour diverses raisons (manque de temps, préférence pour un questionnaire en ligne, ou encore des motifs d'ordre spirituel), deux PSQ ont également exprimé leur refus de la même façon. Sur l'ensemble des réponses reçues, 26 ont été rejetées, toutes émanant des PNS. Il s'agit de personnes remplissant les fonctions pastorales mais ne correspondant pas au profil visé : notre recherche concernait uniquement les pasteurs dans le ministère à temps plein. Les questionnaires non pris en compte venaient de répondants exerçant le ministère bénévolement ; ou ayant un autre emploi (à temps partiel ou à temps plein) ; ou ayant atteint l'âge de la retraite que, dans le cadre de cette étude, nous avons établie arbitrairement à 65 ans.

Le tableau indique également que les taux de réponses qui devraient être calculés, pour la catégorie PNS, ne le sont pas par rapport au nombre de questionnaires envoyés mais plutôt par rapport au nombre de PNS ayant effectivement reçu le questionnaire, et correspondant au profil recherché. C'est un chiffre que nous ne pouvons déterminer avec exactitude mais que nous avons établi par extrapolation (le nombre de pasteurs PNS correspondant aux critères ayant répondu est de 74 PNS sur 100, soit un ratio de 3 sur 4). Nous pouvons réduire le nombre de PNS interrogeables à 611 ($815 \times 3/4$), le nombre total des pasteurs en exercice interrogeables à 1082. Le taux de réponses corrigé est de 15,68 % pour les pasteurs en fonction, le taux de réponses pour l'ensemble des questionnaires est de 15,87 %.

Parmi les répondants PS, 40 se sont portés candidats pour une interview approfondie ; parmi les répondants PNS leur nombre était de 44, et parmi les PSQ 6 ont bien voulu participer à cette étape supplémentaire.

Hormis les pasteurs ayant quitté le ministère, le nombre de pasteurs candidats pour une interview était trop élevé : l'ensemble des interviews aurait pris trop de temps.

⁶⁰² Pendant les mois où les questionnaires circulaient, quelques pasteurs nous ont téléphoné directement, au lieu de répondre par écrit. Leurs « témoignages » ont été intégrés parmi les résultats de l'enquête dans les cas où nous avons pu obtenir du pasteur concerné sa collaboration pour répondre alors par téléphone aux questions du questionnaire. Leurs réponses sont comptabilisées comme des questionnaires écrits retournés (ils sont au nombre de trois). L'un d'entre eux a simplement opté pour le questionnement téléphonique dans le souci de gagner du temps, les deux autres ont voulu exprimer leur appréciation pour l'initiative du questionnaire et démontraient sinon un besoin, tout au moins une grande envie d'avoir au bout du fil une personne neutre qui s'intéressait à leur vécu et leur permettait de « vider leur sac ».

Nous avons établi des critères de sélection pour les candidats à l'entretien. Nous avons tout de suite écarté ceux qui, se déclarant volontaires, ont écrit « si vraiment nécessaire », ou « si vraiment utile » et ceux dont les réponses étaient difficilement lisibles, incomplètes ou insuffisamment développées.

Notre choix s'est porté de préférence sur des candidats ayant envisagé de quitter le ministère, et parmi eux plus précisément ceux qui avaient déjà pris du recul, pouvaient proposer une analyse des problèmes⁶⁰³.

Nous avons aussi retenu ceux dont la définition du métier de pasteur était étonnante quant aux termes employés ainsi que ceux qui reliaient la pérennité du ministère à l'appel reçu. Nous avons écarté les pasteurs atypiques (de nationalité étrangère et vivant depuis peu en France ou desservant une communauté majoritairement issue d'une autre ethnie⁶⁰⁴) ; les candidats dont les réponses revêtaient un caractère excessif (amertume, aigreur, agressivité, déprime) laissant présager qu'ils se trouvaient dans des conditions peu propices à fournir des réponses équilibrées ; ceux dont les propos étaient « intégristes » ou trop peu nuancés ; ceux encore qui insistaient fortement sur le fait d'être pasteurs indépendants ou fondateurs de l'Église où ils servent seuls depuis des décennies (se situant donc volontairement en dehors des circuits ecclésiastiques traditionnels du milieu évangélique français)⁶⁰⁵.

Nous avons procédé à un ensemble de 35 interviews (PSQ 6 ; PS 15 ; PNS 14), soit 38,88 % des volontaires. Ces entretiens se sont tous déroulés par téléphone, sauf un seul où nous avons rencontré le pasteur⁶⁰⁶.

⁶⁰³ L'interview de ceux ayant envisagé de quitter le ministère mais dont le questionnaire ne laissait pas supposer une analyse personnelle a été exclue parce que, d'un point de vue éthique, il nous a semblé que nos questions, dans un entretien unique, de plus par téléphone, avaient autant de chances de perturber la personne que d'amener à une réflexion sereine. Nous avons par la même occasion respecté la vie privée de ceux qui, ayant envisagé de quitter le ministère et analysé leur éventuel départ, ne désiraient cependant pas s'exprimer davantage sur le sujet.

⁶⁰⁴ Il s'agit d'Églises localisées surtout en région d'Ile de France et dans des grandes villes (Lyon, Marseille, etc.), qui ne sont pas forcément représentatives de l'ensemble des Églises Évangéliques françaises. Leurs pasteurs sont souvent indépendants d'une structure. Leurs Églises font l'objet d'études particulières, quelques-unes sont citées par Sébastien FATH, *Du ghetto au réseau*, Genève, Labor et Fides, 2005, p. 224-232 (comme par exemple Jean-Claude GIRONDIN, *Ethnicité et religion parmi les protestants antillais de région parisienne*, thèse de doctorat, EPHE, Sorbonne, 2003). Ce genre d'études laisse entrevoir l'existence de paramètres culturels influençant sur le fonctionnement pastoral, paramètres qui ne sont pas facilement accessibles pour un chercheur non-issu de ces communautés. Pour cet ensemble de raisons, nous avons choisi de ne pas interviewer ces pasteurs.

⁶⁰⁵ Ces « serveurs de Dieu » se placent dans une position d'isolement, ce qui rend leurs réponses peu représentatives de l'ensemble du corps pastoral qui fonctionne avec au moins un minimum de structure, de communication au sein d'une fédération. Ils ont donc été écartés pour les entretiens approfondis.

⁶⁰⁶ La raison sera expliquée p. 222 dans la note n° 638.

Dans la partie suivante sont exposées les données recueillies par voie de questionnaires et d'interviews. Nous les présentons d'abord pour la catégorie de personnes ayant quitté le ministère, en accordant beaucoup d'importance aux témoignages exprimés lors des entretiens. Les résultats des questionnaires des pasteurs seront ensuite développés ; nous ferons dans cette partie la distinction entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas encore envisagé de quitter le ministère.

II. Les résultats

A. Les ex-pasteurs

1. Analyse de leurs questionnaires

Le profil des répondants sera présenté avant d'aborder leur type de personnalité, leur état de santé, leurs opinions, leurs motifs pour quitter le ministère, leur processus décisionnel et leur vécu durant cette période.

1.1. Leur profil

Les ex-pasteurs ayant répondu au questionnaire sont tous de sexe masculin et mariés. Il y a un couple sans enfant, quatre ont de 1 à 3 enfants encore à la maison ; les quatre autres ont 4 ou 5 enfants dont quelques-uns seulement demeurent encore au domicile familial. Un répondant a moins de 40 ans, quatre ont entre 40 et 49 ans, trois entre 50 et 59, un a plus de 60 ans. Six d'entre eux sont français, un est suisse, un est américain, un a la double nationalité américaine et française. Parmi les épouses, trois sont mères au foyer, une est étudiante, deux travaillent à temps partiel (assistante maternelle, secrétaire), une est aide-ménagère, une est vacataire à l'éducation nationale, une exerce une fonction de cadre.

Les ex-pasteurs ont exercé leur ministère pastoral dans des dénominations et fédérations très diverses⁶⁰⁷. Deux répondants ont, au cours de leur ministère, changé de

⁶⁰⁷ Action Biblique, Assemblées de Dieu, Baptiste (quelques pasteurs ont spécifié FEEDB mais d'autres ont seulement écrit « baptiste » sans préciser l'association ou la fédération d'Églises), Communautés et Assemblées Évangéliques de France, Église Apostolique, France Mission. Afin de respecter au maximum la confidentialité, nous ne donnerons pas plus de précisions.

dénomination : le premier suite à sa dissolution, le second pour bénéficier des stages de formations complémentaires proposés par une autre.

Ils ont été pasteurs pour deux cas pendant moins de 5 ans, un cas entre 5 et 10 ans, deux cas entre 10 et 20 ans, quatre cas entre 20 et 30 ans.

Ils ont occupé entre 1 et 4 postes pastoraux, de durées très diverses : 1 an (2x) ; 2 ans (1x) ; 3 ans (5x) ; 5 ans (1x) ; 6 ans (2x) ; 7 ans (2x) ; 8 ans (1x) ; 10 ans (1x) ; 11 ans (1x) ; 12 ans (1x) ; 23 ans (1x). La moyenne de temps passé dans une paroisse serait ainsi de 6 ans, mais en réalité il y a parmi les répondants bien plus de postes à courte durée : la moitié exactement des postes ont connu une durée ne dépassant pas 5 ans. Les répondants évoquent comme raisons pour ces changements : une décision de la commission des ministères, une divergence d'opinion avec l'Église, un problème financier, un non renouvellement de « contrat », un déménagement pour formation, une demande précise d'une Église, un meilleur accompagnement des pasteurs dans une autre dénomination, un problème de santé dans la famille ou encore : « ma femme ne supportait pas cette situation ».

Deux pasteurs ont bénéficié d'un congé sabbatique d'un an. Pour l'un, c'était pour raisons familiales (accompagnement d'un de ses enfants). L'autre personne avait besoin de faire le point sur ses interrogations (notamment au niveau de l'adéquation entre la formation et le métier). Ce congé n'était pas rémunéré dans les deux cas.

Pour se former, un répondant a suivi une année à l'IBN, un autre deux ans dans une école biblique en France non précisée, puis continué sa formation par correspondance ; un a fait ses études dans une école biblique du monde anglo-saxonne ; un a fait les trois cycles à l'IBG ; un a été étudiant pendant trois ans à Emmaüs ; un a terminé les trois ans de l'IBN ; deux ont obtenu une maîtrise à la FLTE et un, un doctorat en théologie à la Faculté Protestante de Strasbourg⁶⁰⁸.

Deux répondants n'ont pas fait de stage d'introduction ou de préparation au ministère, deux en ont effectué un mais ne mentionnent pas sa durée, un a suivi cinq mois de stage, trois ont fait un stage d'un an, un a fait une formation en alternance.

Trois répondants n'ont bénéficié d'aucun accompagnement dans leurs premières années. L'un d'entre eux ajoute ce commentaire : « C'est une des grandes faiblesses des milieux évangéliques. » Une personne a connu un suivi par coaching mais de courte durée à cause d'un éloignement géographique trop important. Un répondant mentionne les

⁶⁰⁸ L'annexe n° 7 énumère les noms des instituts de formation, l'abréviation couramment utilisée et leurs coordonnées.

contacts privilégiés avec le « responsable de mission ». Quatre ont bénéficié d'un accompagnement pendant les périodes de stages, l'un d'entre eux a eu en plus, au cours des deux premières années de son ministère, une rencontre mensuelle avec un « chef d'équipe », un autre a été suivi les deux dernières années dans le ministère (une épreuve familiale ayant augmenté le stress du couple pastoral et engendré des difficultés de fonctionnement).

Deux ex-pasteurs ont quitté le ministère depuis seulement un an ; pour quatre autres leur départ date de 2 à 4 ans ; deux ont arrêté il y a 8 ans, un depuis 12 ans.

Une personne n'a aucune autre formation ou expérience professionnelle ; trois ont un niveau brevet professionnel ; quatre ont un niveau bac au moment d'entreprendre leur formation pastorale ; un a un niveau bac + 5 (technologie). Ils ont exercé un autre métier pendant 5 à 15 ans (en moyenne 9 ans) dans des domaines très divers (commerce, bâtiment, communication, restauration). Après leur départ du ministère, ils ont facilement trouvé un autre emploi, sauf pour une personne qui a enchaîné intérim et CDD pendant trois ans avant de décrocher un CDI. Deux sont retournés à leur ancien métier, deux ont trouvé un travail dans le même secteur que leur ancienne profession, deux se sont mis à leur compte dont un dans le commerce et l'autre dans le secteur social, un a été embauché dans une entreprise de service aux personnes, un a trouvé un emploi de cadre, un est entré dans la fonction publique par voie de concours⁶⁰⁹. Pour six répondants, ce travail correspond à leur choix, pour les trois autres, ils l'ont plutôt accepté par nécessité financière.

Cinq répondants ont déménagé : deux à cause de leur nouveau travail ; un pour mettre une distance nécessaire entre la famille et l'Église, surtout pour les enfants. Quatre ex-pasteurs n'ont pas déménagé, deux étant propriétaires de leur logement.

1.2. Leur personnalité et état de santé

Les répondants se qualifient plus d'extravertis (6) que d'intravertis (1) ; un ne se prononce pas⁶¹⁰. Deux se disent plutôt taciturnes que communicatifs, deux sont plutôt des improvisateurs que des travailleurs structurés. Ils sont plus souvent dans l'action (6) que dans la réflexion (2) ; ces deux derniers ont aussi du mal à prendre des décisions alors que

⁶⁰⁹ Notre présentation des résultats obtenus se doit de préserver au maximum l'anonymat des répondants. Le faible nombre de cas cités et la diversité de leurs parcours sont tels que, facilement, des ex-collègues pourraient les reconnaître. C'est pourquoi certains renseignements restent vagues, notamment au niveau des professions.

⁶¹⁰ Seulement 8 des 9 répondants se sont exprimés sur ces questions de personnalité et de santé.

les six autres le font aisément. À une exception près, ceux qui prennent facilement des décisions trouvent aussi facile d'endosser des responsabilités.

Quatre se disent plutôt progressistes, trois sont plutôt conservateurs, un ne se définit pas. Il y a égalité entre les « plutôt sociables » et les « solitaires ». Les répondants ont en général une légère préférence pour travailler seuls (5 contre 3 pour le travail en équipe) ; tous sauf un trouvent facile de déléguer. Il y a égalité entre ceux qui sont à l'aise pour diriger une équipe et ceux qui trouvaient cela difficile. Cinq se déclaraient en bonne santé physique et disaient ne pas présenter de troubles d'ordre psychique pendant l'exercice de leur ministère ; un reconnaît ne pas avoir été en bonne santé physique et avoir eu des troubles d'ordre psychique pendant cette période ; un admet des problèmes de santé mais pas de troubles psychiques ; un autre reconnaît des troubles d'ordre psychique mais pas physique.

1.3. Leurs opinions

1.3.1. Leurs perceptions de la vocation et de la carrière pastorale

a. La vocation

Les répondants ont compris leur vocation :

Immédiatement	0
Progressivement	6
Pas de réponse	3

Parmi eux, il y a (eu) différents degrés de conviction de cet appel :

Dieu m'a appelé à être pasteur	4
Dieu m'a appelé au ministère, pas forcément pastoral	1
Dieu m'a appelé à être pasteur « pour un temps » ou « pour un temps précis »	2
Je pensais que Dieu m'avait appelé, je ne le pense plus	1
J'ai quitté le ministère à cause de doutes sur ma vocation	1

Ils définissent ainsi ce qui les a attirés dans le ministère :

Être pasteur est une tradition familiale	0
J'ai le désir de faire du bien	5
J'ai une dette envers Dieu	1
J'aime diriger	1
Je prends plaisir à m'occuper d'autrui	6
Je veux défendre des valeurs	1
Un statut respectable	0
La possibilité de transmettre des connaissances	6

Une question invitait les répondants à classer, selon leur ordre d'importance, sept expressions commençant par « l'appel au ministère ». Tous, à une exception près, mettent en premier « est une conviction intérieure qui doit être confirmée par l'Église ». Le répondant qui se distingue des autres a placé en premier « est une notion trop floue », il s'agit de la personne qui avait essayé de valoriser sa formation universitaire. L'idée que l'appel soit seulement une conviction personnelle ou encore qu'il soit irrésistible est présente. Pour beaucoup, l'appel au ministère « est la même chose qu'un appel à être pasteur ».

b. Le ministère, est-ce pour toute la vie ?

Un seul répondant pense que l'appel au ministère est pour toute la vie et écrit : « On ne peut commencer en se disant que c'est pour un certain temps, vu l'engagement et l'investissement que cela demande. » Deux répondants pensaient que l'appel était pour toute la vie, mais ne le pensent plus aujourd'hui. Parmi ceux qui pensent que l'appel au ministère n'est peut-être que pour un certain temps, une personne précise : « La diversité des ministères et des contextes de leur exercice ne permet pas que les adéquations nécessaires soient suffisantes durant une vie complète. » Deux répondants basent cette opinion sur des changements personnels intervenus dans la vie du pasteur et ils précisent d'une part des développements « très intimes et personnelles », d'autre part l'évolution de la situation du pasteur, de ses besoins. La précarité financière est clairement nommée. Les autres étayaient leur conviction que l'appel au ministère n'est pas forcément à vie en constatant que certains collègues ont abandonné le ministère, ou en évoquant « la temporalité des dons de Dieu » ou en citant Ecclésiaste 3.1 : « Il y a un moment pour tout. »

1.3.2. Leurs évaluations de la formation et de la préparation au ministère

Au niveau de la formation en institut biblique ou faculté, les cours les plus appréciés ont été ceux de théologie systématique (doctrine) et l'étude des livres de la Bible. En 3^e et 4^e position, se situent les cours de théologie pratique et l'apprentissage des langues bibliques. D'autres aspects ont été cités chacun une fois : le travail sur soi, être au bénéfice de personnes expérimentées, les cours de relation d'aide, d'histoire de l'Église, de musique, de psychologie et d'éthique. La liste des cours qui ont fait défaut à nos répondants est longue, mais chaque aspect n'a été nommé que par une seule personne à la fois : management, gestion de conflits, gestion du temps, conduite de projets, dynamique

de groupe, psychologie et psychopathologie, conduite de cérémonies (mariage, obsèques). Force est de constater que c'est surtout dans le domaine de la formation pratique, concrète, que des hiatus sont relevés, la formation dite théologique et biblique est considérée comme satisfaisante. Un interviewé pense avoir pris une mauvaise orientation en choisissant une formation en institut plutôt qu'en faculté : il aurait bénéficié de plus de cours de théologie.

Deux répondants n'ont jamais effectué de stages ; pour les autres leur durée s'échelonne entre cinq mois et un an. Pour un ex-pasteur, les deux premières années d'exercice étaient considérées comme « stage » ; un autre a connu une formation en alternance en 2^e et 3^e cycle à l'IBG⁶¹¹. Ils ont apprécié ces périodes propices à découvrir la réalité de la vie de pasteur, ses responsabilités, mais également à reconnaître leurs dons et faiblesses dans différents domaines.

1.3.3. Leurs opinions sur le travail de pasteur

La plupart des répondants considère le pasteur comme étant au service des autres, plutôt que le porte-parole de Dieu. Le pasteur a droit à des temps de repos pour la majorité des répondants, il n'est pas disponible 24 heures sur 24. Huit des neuf répondants sont d'avis que le pasteur doit recevoir un salaire correct (plus que le SMIC) ; cette opinion prime sur l'idée que c'est Dieu qui doit pourvoir aux besoins financiers.

Ces trois éléments mettent en avant que le pasteur, exerçant un métier (du secteur social), devrait avoir des horaires respectés et un salaire convenable. Pourtant, pour la majorité des répondants, être pasteur est plus perçu comme une *vocation* que comme un *métier*. Les répondants qui pensent qu'il y a décalage entre les attentes des membres de l'Église et la vision du pasteur sont plus nombreux que ceux qui estiment que la formation pour futurs pasteurs est bien adaptée aux exigences de ce ministère. Enfin, les répondants sont unanimes pour dire que les contacts entre confrères sont précieux et ne sont pas du tout une contrainte.

1.4. Leurs motifs pour quitter le ministère

Tous les motifs suggérés dans la question ont été cochés au moins une fois. Un répondant a quitté le ministère pour une seule raison, tous les autres donnent au moins deux raisons. Nous ne présentons pas les motifs sous forme de tableau, puisque cela

⁶¹¹ Pour la présentation du programme de formation particulière au Diplôme à l'IBG, nous renvoyons le lecteur à LEWIS, 2001, *op. cit.*, p. 16-19, et au site de l'Institut (<http://www.ibg.cc>) pour le programme actualisé.

rendrait invisible leur combinaison, et c'est justement cette « addition » d'éléments négatifs qui « a fait pencher la balance » vers une sortie du ministère.

Le conflit entre le pasteur et les paroissiens a été mentionné trois fois. Pour deux de ces répondants, ce conflit allait de pair avec des conflits de personnes dans l'Église. Un répondant mentionne la « forte opposition d'un membre du conseil, systématiquement ». Une seule personne a mentionné un conflit avec la dénomination.

Trois fois, les problèmes relationnels au sein du couple sont nommés mais ce motif non plus n'est jamais isolé. Pour deux des trois répondants qui l'ont nommée, il y avait également une raison financière qui les a poussés à quitter le ministère. Pour le troisième, le problème relationnel était le résultat d'une situation conflictuelle dans la paroisse.

Trois fois, le burn-out est mentionné comme une des raisons d'abandon. Ces trois répondants ont aussi signalé l'existence d'un problème relationnel dans le couple à ce moment-là. Deux d'entre eux ont pu bénéficier alors d'une possibilité de changer de profession.

Pour un troisième, qui lui aussi a bénéficié d'une occasion de changer de profession, cela correspondait à la conviction que Dieu l'appelait à autre chose.

L'appel de Dieu à un autre ministère est mentionné trois fois. Pour les deux autres répondants, ce motif ouvrait la porte vers « ma vraie vocation » ou était considéré comme une aide divine pour sortir d'une situation familiale devenue intenable.

La frustration engendrée par le manque de résultats tangibles a également été citée quatre fois. Ce motif s'est ajouté à des problèmes de couple et de finances dans deux cas, à une situation conflictuelle dans l'Église pour un autre répondant et enfin à un changement d'orientation doctrinale.

Deux répondants ont donné comme motif, entre autres, des doutes sur leur vocation, une personne affirme avoir compris que ce n'était vraiment pas sa vocation.

Une fois seulement ont été mentionnés ces autres motifs : le sentiment de ne pas être à la hauteur ; une qualité de vie spirituelle ne permettant plus de faire face aux exigences du ministère (associée à une situation complexe avec épreuve familiale) ; le besoin personnel de changement (suite à la « découverte » d'éléments nouveaux dans l'histoire de la vie personnelle d'un des pasteurs). Enfin, un répondant ajoute comme motif à notre liste de suggestions qu'il a un « caractère incompatible avec le ministère ».

1.5. Leur processus décisionnel

La décision de quitter le ministère est donc souvent la résultante d'un ensemble de raisons telles que : conflit, problème relationnel, manque de résultats, difficulté financière, burn-out, etc.). Un mois à trois ans se sont écoulés entre le moment où l'idée de quitter le ministère a effleuré nos répondants et le moment où ils l'ont fait.

La décision la plus rapide vient du répondant au « caractère incompatible avec le ministère », malgré quatre années passées dans le ministère, à trois postes différents. Sa décision a été accélérée par l'avis de la commission des ministères et l'occasion de travailler en dehors du milieu ecclésiastique.

Deux répondants ont mis de trois à six mois pour prendre cette décision. Pour l'un d'eux, il s'agissait de son seul poste pastoral, occupé depuis plus de vingt ans : une situation de conflit avait éclaté dans un temps où aucun accompagnateur n'était disponible. Devant cette situation bloquée, le pasteur a préféré abandonner. L'autre répondant se trouvait également dans une situation de conflit, cette fois avec le conseil de l'Église qui « ne pouvait admettre l'existence d'un épuisement » : le burn-out du pasteur, son sentiment de solitude devant la tâche à accomplir, sa difficulté d'assumer le stress d'une vie exposée aux regards des autres ont accéléré sa décision.

Une paroisse est progressivement devenue incapable d'assumer le salaire de son pasteur, en exercice depuis sept ans. Cette dégradation de situation, combinée à un manque de soutien de la dénomination, a contraint ce pasteur à quitter le ministère. Il a mis six mois pour prendre sa décision.

Trois répondants ont mis d'un à deux ans pour se décider. Deux ne donnent pas d'éléments pour comprendre ce qui a finalement emporté leur décision. Le troisième semble avoir « succombé », après six ans dans ce même poste, à une trop longue période de non-reconnaissance, d'absence de résultats tangibles, de stress d'une vie exposée aux regards des autres, et de l'opposition systématique d'un membre du conseil.

Deux personnes ont mis trois ans à se décider. Pour l'une, la décision est liée à la dégradation progressive des finances de l'Église, ajoutée à un manque de résultats tangibles. L'autre ex-pasteur a mené pendant trois ans un combat « pour persévérer », malgré une épreuve familiale. Il cite des périodes de dessèchement spirituel, d'épuisement professionnel, des sentiments de solitude, de manque de contact avec des confrères et de résultats tangibles. C'est le seul répondant qui mentionne des éléments ayant retardé sa décision, notamment des entretiens avec un psychiatre et avec un des membres dirigeants de la dénomination, et des sessions de formation de courte durée.

À la question « tout aurait pu être différent si... », trois personnes n'ont pas répondu, l'une d'elles écrit : « Non, je ne regrette rien, comme le disait Édith Piaf. » Un répondant aurait apprécié une aide financière, un autre aurait souhaité plus de soutien moral de la part de sa dénomination. Trois répondants auraient vivement souhaité « l'intervention d'un médiateur au sein de l'Église ou lors des réunions de conseil » et « une période mise à part pour faire le bilan, se réorienter ».

1.6. Comment ont-ils vécu cette transition ?

1.6.1. Sur le plan émotionnel, comment se passe ce départ ?

Nous avons voulu savoir ce que les ex-pasteurs avaient ressenti durant cette transition qui se compose de la période avant la décision, la période juste après la décision et leur vie actuelle. Quand l'idée leur est venue de quitter le ministère, les émotions décrites furent pour cinq répondants : la tristesse ; pour chaque fois quatre personnes : le soulagement, le sentiment d'être victime, l'inquiétude et la frustration ; pour chaque fois trois répondants : le sentiment d'être incompris, la désillusion et le regret. Deux personnes mentionnent de la joie ou encore un grand épuisement ; l'impression d'avoir été abusé, le vide et la colère sont mentionnés chaque fois au moins par un répondant.

Pendant la période où la décision a été prise, des sentiments de colère et d'inquiétude se sont nettement accentués, la tristesse a diminué, la joie s'est amplifiée. La désillusion, l'épuisement, le regret, la frustration sont restés au même niveau. Le soulagement est moindre. L'impression d'être victime, d'avoir été incompris, abusé s'estompe un peu. Quelques personnes signalent déjà une sensation de « vide ».

Juste après avoir quitté le ministère, la décision étant matérialisée, le soulagement et la joie explosent. La colère et le regret diminuent fortement. Quant aux perceptions de désillusion, d'inquiétude, de vide et de frustration, les réponses vont dans les deux sens. On pourrait penser que cela dépend des conditions physiques, psychologiques et relationnelles propres à chaque personne, juste après cette décision.

Les sentiments continuent à évoluer entre « un peu plus tard après avoir quitté le ministère » et « aujourd'hui ». Chez les uns, certaines émotions sont moins intenses, chez les autres, au contraire, elles sont plus vives. Encore une fois, nous pensons que la réaction dépend des conditions de vie particulières à chacun.

La sensation de soulagement disparaît petit à petit ; la paix et la sérénité augmentent. L'impression d'avoir été victime, avec le recul, s'intensifie ainsi que le regret

et la frustration : on analyse à nouveau ce qui s'est passé et on réalise le gâchis. L'inquiétude a diminué, elle a pu être liée à la situation financière précaire, aux doutes pour retrouver un emploi.

Un répondant signale, quatre années après son abandon, pour la première fois, un sentiment de culpabilité. Tout ne se résout pas au moment où la séparation s'effectue, c'est un processus qui va engendrer des émotions évoluant au fil des mois et des ans. Même des années plus tard, la situation peut ne pas être totalement apaisée.

1.6.2. Sur le plan relationnel et familial

Sur le plan financier, quatre répondants ne sont pas d'accord pour dire qu'ils se trouvent plus à l'aise financièrement ; trois le sont. Pour les deux autres, leur situation financière est restée à peu près identique.

Six répondants estiment que leur relation de couple s'est améliorée ; pour un, cela n'a pas été le cas. Deux sont d'accord pour dire que les enfants se sentent soulagés ; deux sont en désaccord. Deux signalent avoir perdu beaucoup d'amis ; sept ne sont pas d'accord. Deux ont du mal à renouer des relations de confiance, ce qui n'est pas le cas pour cinq autres. Trois ont vu leur santé s'améliorer ; ce n'est pas le cas pour un autre.

Une personne tient à ajouter : « Avec le recul, je regrette d'avoir autant investi dans ce domaine. J'aurais pu faire d'autres études avec un meilleur débouché professionnel qu'aujourd'hui. » C'est le seul répondant qui va signaler, lors des questions sur la vie spirituelle, avoir perdu la foi. Il ajoute : « J'ai été attristé de voir combien on est vite oublié dans ce milieu et combien le qualificatif de "frère" raconte une réalité très superficielle. »

1.6.3. Sur le plan spirituel

Deux répondants sont plutôt d'accord pour dire qu'ils se sentent coupables envers Dieu, un éprouve ce sentiment envers l'Église. Pour trois personnes, la foi s'est affermie depuis qu'ils ont quitté le ministère mais ils ne vont pas jusqu'à dire que leur relation avec le Seigneur est maintenant meilleure.

Un répondant ne fréquente plus d'Église. Deux fréquentent toujours la même Église où ils sont prédicateurs occasionnels ou anciens. Six ex-pasteurs fréquentent actuellement une Église d'une autre dénomination. Parmi eux, trois n'ont aucune responsabilité dans cette Église, deux sont prédicateurs occasionnels, un est prédicateur régulier.

1.6.4. Reprendre un jour le ministère ?

À cette question, un ex-pasteur a écrit : « peut-être » ; un autre : « éventuellement ». Parmi ceux qui ne l'envisagent pas, une personne explique vouloir éviter les mêmes difficultés, la même précarité financière. Un autre donne comme raison qu'il a actuellement un travail passionnant. Deux répondants poursuivent leur « ministère » d'une autre façon et écrivent : « J'exerce enfin ma véritable "vocation" » ou encore : « Je continue de servir mais différemment ». Un ex-pasteur ne veut pas recommencer, d'une part parce qu'il a compris quelles étaient ses faiblesses, d'autre part pour préserver sa relation de couple qui s'est nettement améliorée depuis son changement de profession. Le constat que le travail pastoral n'est pas assez clairement défini par les Églises et par les dénominations est aussi donné comme raison de ne pas vouloir reprendre le ministère pastoral.

2. Compte-rendu des entretiens

Dans le but de compléter les données recueillies par voie de questionnaire, nous avons demandé, à la fin de celui-ci, que les répondants prêts à donner un peu plus de leur temps pour un entretien nous laissent une adresse courriel ou un numéro de téléphone. Parmi les répondants, six se sont déclarés candidats pour un entretien approfondi, nous en avons interviewé cinq, une personne n'ayant pas donné suite à notre demande de fixer le rendez-vous nécessaire.

De ces entretiens sont extraits des fragments, regroupés chaque fois autour d'un thème, ce sont des citations qui mettent en relief les opinions et le vécu de ces personnes.

2.1. Le style du pasteur et les attentes des Églises

Ce premier thème regroupe les réflexions de quatre personnes interviewées sur la manière dont leur conception du pastorat et leur caractère ont influencé la décision d'abandonner. Leurs récits de vie mettent en évidence qu'ils n'ont compris ces particularités personnelles qu'au cours du ministère, et seulement au moment où des problèmes sont apparus. Ces difficultés ont pour origine l'irruption d'un « élément extérieur » ainsi que la difficulté à s'adapter à une culture régionale très marquée (exemple fictif : un provençal à Roubaix).

Pour deux des interviewés, c'est l'installation d'un couple pastoral⁶¹² stagiaire, éventuel successeur, qui a déclenché le processus d'abandon de ministère. Pour Albert⁶¹³, c'est alors qu'il s'est rendu compte de l'existence d'une profonde divergence de vision et que ce couple n'allait pas effectuer un remplacement dans l'Église mais y apporter du changement. L'attitude du conseil de l'Église s'est modifiée au contact de ces nouvelles personnes, une situation conflictuelle s'est développée : conflits entre groupes dans l'Église, puis entre le pasteur et certains membres. Il est devenu difficile de travailler ensemble. Albert écrit : « Ce n'était plus moi, je ne pouvais plus rien faire... Ils étaient si différents. »

Charles, de nationalité étrangère, est arrivé en France pour y exercer le ministère pastoral. Il raconte : « Je subissais le stress d'être missionnaire, payé par les dons venant de l'étranger, l'obligation de produire des "histoires de succès", d'en avoir, de montrer des résultats. » Il s'est retrouvé dans une Église ayant besoin d'un pasteur mais s'est rendu compte qu'elle aspirait à autre chose qu'à son « type missionnel »⁶¹⁴. Il a compris petit à petit que « l'Église n'attendait pas cela. Un culte, une étude biblique, c'est tout », alors que Charles était plutôt du type entreprenant, remplaçant l'Église dans la société, multipliant les relations, les contacts avec l'extérieur.

L'histoire de David est à l'opposé : il s'est rendu compte que « dans les Églises, on veut de plus en plus des leaders, des managers, des organisateurs, pleins de développements. Pas forcément un pasteur. Ce n'était pas mon profil, je veux bien faire des projets mais ma vocation n'est pas d'être chef d'une entreprise. On m'a reproché que je n'étais pas dans l'air du temps ».

Dans ces quelques témoignages on remarque l'existence d'attentes vis-à-vis du pasteur, différentes selon les Églises, sujettes à évolution, ce qui peut expliquer que des conflits émergent après des années de bonne entente.

Pour Étienne, la situation est encore toute autre. Venant d'un milieu ouvrier, il s'est senti valorisé par le ministère pastoral : « J'avais loupé ma scolarité, j'étais un ouvrier

⁶¹² Par « couple pastoral » nous comprenons le pasteur et son conjoint et non pas deux pasteurs qui seraient mari et femme.

⁶¹³ Afin d'alléger notre récit, et plutôt que de parler chaque fois de « répondant », d'une « personne », d'un « ex-pasteur », nous allons, dans la partie suivante, donner un prénom aux interviewés. Celui-ci est – confidentialité oblige – bien sûr tout à fait fictif.

⁶¹⁴ Un courant évangélique récent met l'accent non plus sur « la mission de l'Église » mais plutôt sur « l'Église en mission » : elle privilégie l'évangélisation par « l'incarnation » (être davantage présent dans la société) et tend à abandonner l'évangélisation par la « confrontation » entre les paroissiens et ceux du dehors. Un « pasteur de type missionnel » peut être considéré comme quelqu'un qui cherche à s'intégrer et être présent dans la ville, la vie de quartier et les associations afin d'y être témoin ; plutôt que d'organiser des réunions d'évangélisation qui sont des occasions pour faire entrer des personnes dans l'Église.

manuel ; devenir pasteur a été un ascenseur social. J'étais, en quelque sorte, promu au rang de cadre. » Malheureusement, ses origines lui ont fait fortement ressentir son insuffisance. Une épreuve familiale a surgi et le couple a eu du mal à faire face. En même temps, un ancien a quitté l'Église : « C'était mon bras droit, et cela a été très dur pour moi, je devais assumer son travail en plus, tout reposait sur mes épaules. » Le stress a augmenté parce qu'Étienne s'est retrouvé seul à assumer des situations qu'il aurait préféré, pour mieux les vivre, les partager en équipe. Il s'explique : « Je ne suis pas visionnaire mais plutôt pépère, j'aime bien préparer des messages dans mon bureau, faire quelques visites, mais l'aspect de leadership, d'être organisateur n'est pas mon style. » Quitter le ministère a été pour lui « un témoignage de faiblesse », mais il ajoute : « Je me suis rendu compte que certains deviennent pasteur pour se valoriser, qu'ils sont fragiles et que le statut de pasteur les met à l'abri d'interrogations qu'ils auraient eues dans un autre poste. C'est une planque pour certains. Les instituts de formation devraient s'en rendre compte. »

2.2. La formation et la préparation au ministère

Étienne pense que « les formations manquent de pertinence : gestion de bénévoles, de conflits, de personnes présentant des problèmes psychologiques et/ou psychiatriques », et « on n'est pas formé pour entendre des gens constamment parler de leurs problèmes ; je préfère m'enfermer dans mon bureau pour préparer une étude ».

Charles le confirme : « on n'est pas formé à la gestion de conflits, entre personnes, entre l'Église et le pasteur » et poursuit : « Les facs et les instituts doivent savoir ce qu'ils veulent former ! Les dénominations demandent des pasteurs ; Dieu me demande d'utiliser mes dons. L'utilisation du grec et de l'hébreu est intéressante pour faire une étude perso mais très loin de la réalité de la vie d'un pasteur. »

Un répondant témoigne : « Avec ma nouvelle formation, j'ai appris à dire non, à dire "ça ne te regarde pas" ou "ça ne me regarde pas". Ne pas vouloir lire dans les pensées de l'autre. C'est le côté psy qui manque dans la formation des pasteurs. Il est impossible d'être pro dans tous les domaines ; on est des "pro" de la spiritualité, on doit reconnaître manquer de compétences dans d'autres domaines. Être professionnel, c'est apprendre à travailler ensemble, avec d'autres métiers. »

Tous les abandons de ministère ne sont pas négatifs. En cours de route, on peut se rendre compte qu'on manque de formation, ou qu'on est doué pour autre chose. C'est le cas de Benoit qui s'est aperçu, une fois arrivé sur le terrain missionnaire qu'était pour lui la France, qu'il n'avait pas assez de « bagage ». Il s'était converti jeune, dans un milieu de

réveil charismatique où un fort accent était mis sur la vocation et non sur la formation. Une fois installé en France, il a saisi une opportunité financière pour se lancer dans une formation de longue durée au pastorat. De retour en poste, son Église décide de prendre un stagiaire, sans s'assurer qu'elle pourra payer le salaire de deux pasteurs. Quelque temps après, faute de finances suffisantes, Benoit a été obligé de partir. Il se porte bien aujourd'hui, dans une profession socio-éducative, où il semble mieux exploiter ses compétences et expériences professionnelles.

2.3. La possibilité d'avoir un accompagnement et/ou un soutien

À ce sujet, David compare les milieux évangéliques aux autres milieux ecclésiastiques : « C'est une tradition évangélique de mettre les débutants dans des conditions difficiles : "Débrouille-toi et montre ce que tu sais faire." » Il y a un objectif caché (des tâches sont clairement définies mais on s'attend à ce que d'autres soient effectuées, ainsi on teste le caractère du débutant) : « On veut "filtrer" et ne garder que les bons. » Au cours de l'entretien il insiste : « Dans nos milieux évangéliques, contrairement aux réformés et luthériens, les conditions d'embauche sont précaires. On attribue aux jeunes débutants des petites Églises qui connaissent des difficultés alors que les pasteurs seniors sont en poste dans de grandes Églises qui fonctionnent bien. L'embauche est précaire sur deux points, d'abord spirituel et humain (la mayonnaise prend ou ne prend pas, le jeune assume ou n'assume pas) et au niveau financier : l'avenir n'est pas assuré. »

Albert a des contacts avec le milieu catholique et s'étonne de « leur façon de voir le ministère dans l'Église, les bénévoles sont formés et accompagnés », alors que dans les milieux évangéliques, les professionnels ne sont même pas accompagnés.

2.4. La solitude

Elle est fréquente chez les pasteurs. Étienne s'est senti seul quand l'ancien⁶¹⁵, son bras droit, a quitté l'Église. Cela a déclenché chez lui une situation de burn-out.

Charles était choqué par l'attitude de son conseil : « Je me suis senti seul, stressé, personne ne s'impliquait. J'ai voulu dire que j'étais fatigué, découragé. La réaction était l'incompréhension : un pasteur ne peut pas être découragé. Avouer qu'il l'est découragerait

⁶¹⁵ Le mot « ancien » est employé, par nos répondants, indifféremment pour un conseiller presbytéral, un membre du conseil administratif qui gère l'association au niveau comptable et juridique, ou encore un « conseiller pastoral ». Dans la pratique, bien souvent les notions d'« anciens » et de « conseillers » se confondent, voir p. 32, note n° 113.

l'Église. » Il travaillait d'ailleurs dans une région « où il faut faire 100 ou 200 km pour voir un collègue ».

David témoigne : « Dans mes dix ans d'expérience, j'ai découvert que le pasteur est un homme très seul, très isolé. Il a beaucoup de contacts mais il n'est pas au cœur des contacts, des relations. Il est consulté mais il n'est pas réellement proche des autres. Il fait des visites, passe un coup de fil, mais ne voit que les personnes âgées, désœuvrées, malades. Je me suis senti inadapté, vivant comme dans une bulle, par rapport aux autres qui ne sont à l'Église que le dimanche, qui sont intégrés dans la vie, vont au boulot. Le pasteur vit dans une bulle, est isolé des autres. J'ai beaucoup souffert de cette solitude en tant que pasteur. Maintenant j'ai retrouvé des collègues, des relations, je suis de nouveau dans la vie. »

Albert a souffert de son isolement et en venait à envier la situation de l'ancien qui « va le lendemain au boulot, mais moi je n'avais rien d'autre, rien d'autre à penser ».

2.5. Le climat relationnel entre les collègues

Le manque de franchise entre collègues, voire même un climat de concurrence, contribuent à ce sentiment de solitude. Benoit dit : « Dieu nous dit d'aimer, mais cela n'empêche pas d'avoir du franc-parler, de la franchise pour dire ce qui ne va pas. On doit accepter de se remettre en question. »

Selon Charles, « beaucoup de pasteurs refusent de se faire suivre, ils n'y ont pas été habitués, il y a de la concurrence entre eux ».

David avait signalé dans son questionnaire l'hypocrisie et la suspicion entre collègues. S'interrogeant sur ces sentiments et comportements, il répond : « Ca me laisse perplexe, et c'est très complexe. Il y a de la jalousie, un esprit de concurrence, une surveillance les uns les autres. Il n'y a pas de solidarité entre pasteurs mais de la concurrence, on veut se montrer le meilleur. » Il s'avère qu'ils ont tendance à comparer leurs performances et leurs résultats.

2.6. Les résultats, souvent lents et invisibles

C'est une importante source de stress. Déjà, pour le pasteur lui-même, c'est une frustration de ne pas voir le fruit de son travail. Un pasteur l'exprime ainsi : « Le maçon voit son mur. Le pasteur est comme la ménagère : quand il a fini, il peut recommencer. » Il aurait bien voulu trouver un poste en binôme, dans une grande Église « où on me fait confiance, reconnaît mes dons et compétences, où je n'ai pas besoin de me justifier ». Un

autre dit : « Il y a la pénibilité du travail, le sacrifice demandé à la famille, cela devrait être récompensé. Mais on se culpabilise de demander, parce qu'il n'y a pas de résultat. »

2.7. *L'intervention d'un médiateur*

En cas de problèmes, elle serait très appréciée. Plusieurs ont signalé des situations de blocage avec le conseil et leur besoin d'aide : « J'ai essayé d'alerter des collègues, ils me trouvaient subjectif, pensaient que je grossissais les choses. » Il n'y a pas de témoins neutres de ce qui se passe : « L'erreur qu'on a fait, c'est d'avoir les discussions seuls. » Les débats s'échauffent : « Si lors de la rencontre avec le conseil il y avait eu un médiateur... je ne savais pas gérer mes émotions, la discussion, il y a eu des mots trop forts, cela aurait pu être autrement. » Albert plaide pour que les pasteurs puissent bénéficier d'un « intervenant extérieur, avec une expérience pastorale, qui sait écouter sans prendre parti, sans avoir quelque chose à défendre. Il doit être capable de comprendre, en tant que pasteur que vivant cela, qu'on est très seul. Les anciens, les membres ne peuvent pas comprendre ce que c'est ».

2.8. *L'après-ministère : le vécu émotionnel*

Plusieurs interviewés se sont aussi exprimés à ce sujet : leurs émotions restent ambivalentes, il faut longtemps pour s'en remettre. L'abandon de l'identité professionnelle entraîne un sentiment de perte personnelle, due à la confusion, propre au métier de pasteur, entre identité personnelle et identité professionnelle.

Étienne exprime l'ambivalence des sentiments : « Je suis dans un espace de liberté, ce n'est pas forcément un échec que d'arrêter le ministère. Même si, oui, trois ans après, il y a encore une certaine ambivalence dans mes sentiments, soulagé mais aussi triste... ne plus être pasteur m'a fait perdre une partie de ma valeur. »

Albert se sent « coupable, oui, dans le sens que je les ai laissés tomber, j'aurais peut-être dû me battre plus pour continuer », mais en même temps, il se sent « victime, parce que c'est une décision qui coûte, je me suis pendant des années éclaté dans le ministère ». Puis il exprime aussi sa « déception : tout a été balayé en un an. J'ai vu que tout ce qui physiquement faisait penser à moi, mon travail avait été jeté. Tout ce que j'avais fait n'existait plus ».

Une personne se résume : « Ca fait mal, encore maintenant après x ans. On en parle encore : difficile de passer à autre chose. C'est un long processus que d'en guérir, sortir ».

Cette analyse des interviews individuelles a permis de renforcer notre compréhension du phénomène de décrochage des pasteurs et des contextes vécus par les ex-pasteurs. Ils ont connu dans leur ministère des problèmes et ont choisi – certains ont été contraints – partir. La question demeure toutefois : pourquoi eux se sont-ils arrêtés, alors que d'autres pasteurs ayant rencontré les mêmes problèmes ont poursuivi leur ministère ? Afin d'y répondre, nous avons interrogé les pasteurs encore en exercice.

B. Les pasteurs en poste dans une paroisse

1. Analyse de leurs questionnaires

Nous abordons maintenant les résultats des questionnaires adressés aux pasteurs en exercice. Le profil des répondants sera présenté, avant d'aborder leurs opinions sur la conception du ministère pastoral, leurs formations, les sources de satisfactions et de frustrations, les raisons pour lesquelles ils envisagent d'abandonner le ministère et ce qui peut leur permettre de mieux assumer les difficultés propres au ministère.

Étant donné que le nombre de répondants ayant envisagé de quitter le ministère (85) est à peu près égal au nombre de ceux qui ne l'ont pas envisagé (80), nous ferons la distinction entre ces deux catégories pour analyser ce qui aurait pu inciter à envisager l'abandon. Il s'agit simplement de montrer des nuances entre les deux catégories de répondants. Dans chaque tableau, la colonne de gauche présente les données des pasteurs qui n'ont pas envisagé de quitter ; la colonne de droite les données de ceux qui l'ont envisagé.

1.1. Le profil des répondants

1.1.1. Sexe

Hommes	75	83
Femmes	5	2

1.1.2. Situation matrimoniale

Célibataire	1	-
Marié/Mariée	78	85
Veuf/Veuve	1	-

1.1.3. Âge

Moins de 30 ans	3	-
De 30 à 39 ans	15	15
De 40 à 49 ans	27	33
De 50 à 59 ans	30	31
Plus de 60 ans	5	6

1.1.4. Nationalité

Dans le tableau suivant, on constate que parmi la population des répondants n'ayant pas envisagé de quitter le ministère se trouve un nombre légèrement supérieur de pasteurs de nationalité étrangère : 22 sur 80 contre 19 sur 85.

Allemand	1	2	Coréen	1	-
Américain	4	5	Français	58	66
Américain et Français	2	-	Français et Suisse	5	4
Belge	1	-	Suisse	2	4
Britannique	2	1	Suédois	-	1
Britannique et Français	3	1	Non précisé	1	-
Canadien et Français	2	1			

1.1.5. Nombre d'enfants

Parmi les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère, il y en a davantage qui vivent en couple sans enfant ou sans enfant à charge. Chez les pasteurs ayant envisagé d'abandonner, le nombre d'enfants – et surtout d'enfants vivant encore au foyer – est plus important :

Nombre d'enfants	Total	
0	11	-
1	3	4
2	26	23
3	19	32
4	11	18
5	6	4
6	2	4
7	1	-
8	1	-

Nombre d'enfants	Au foyer	
0	28	19
1	8	14
2	25	24
3	11	15
4	3	12
5	4	1
6	1	-
7	-	-
8	-	-

1.1.6. L'emploi du temps du conjoint

Le nombre de conjoints exerçant un emploi à temps partiel ou à temps complet est sensiblement le même pour les deux catégories de répondants.

Occupation	Temps complet		Temps partiel		Totaux
Agent de service hôtelier	1	-	-	-	
Agent territorial	1	-	-	-	
Aide-ménagère	-	-	2	-	
Aide-soignante	1	-	-	-	
Animatrice	-	1	1	1	3
Artiste peintre	-	1	-	-	
Assistante de direction	-	1	-	-	
Assistante familiale	-	3	-	-	
Assistante maternelle	2	8	2	4	16
Assistante médicale	-	-	1	-	
Assistante sociale	-	1	2	-	3
ATSEM ⁶¹⁶	1	-	-	-	
Autre métier petite enfance	1	-	-	-	
Auxiliaire de vie	1	-	-	-	
Auxiliaire de vie scolaire	-	-	-	1	
Cadre administratif	-	-	1	1	2
Comptable	-	-	1	-	
Conseillère (en action sociale)	1	1	-	-	2
Docteur en médecine/pharmacie	1	2	1	-	4
Éducatrice jeunes enfants	-	-	-	1	
Éducatrice spécialisée	1	-	-	-	
Employée de commerce	1	-	-	-	
Enseignante/Institutrice/Professeur	3	5	5	3	16
Ergothérapeute	-	-	-	1	
Étudiante	5	1	-	-	6
Femme au foyer	24	25	-	-	49
Infirmière	4	1	2	3	10
Ingénieur	-	-	-	1	
Kinésithérapeute	1	-	1	-	
Micro-entrepreneur	-	-	-	1	
Militaire	-	1	-	-	
Missionnaire	2	1	-	-	3
Musicienne	1	-	-	1	
Pasteur	2	5	-	-	7
Psychologue	-	1	-	-	
Relais assistante maternelle	-	-	-	1	
Retraitée	3	2	-	-	5
Sage femme libérale	-	1	-	-	
Secrétaire	-	2	1	2	5
Standardiste	1	-	-	-	
Traductrice	-	1	-	-	
	58	64	20	21	

⁶¹⁶ Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), selon le décret n° 92-850 modifié du 28 août 1992, sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.

Une différence est constatée concernant les lieux d'exercice de leur métier. Il y a plus de conjoints travaillant à domicile pour la catégorie des pasteurs ayant envisagé de quitter : assistantes familiales (famille d'accueil) et assistantes maternelles sont au nombre de 15 contre 4 chez les couples pastoraux n'ayant pas envisagé de quitter.

D'avantage également de conjoints sont déclarés, par leur époux, comme étant pasteurs, missionnaires (6), même si nous n'avons aucune indication pour savoir s'ils sont réellement salariés en tant que tels ou simplement bénévoles. Ils ne sont qu'au nombre de 4 chez les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère. Il est trop tôt pour en conclure qu'un fonctionnement en « vase clos » (au domicile, ou dans un même métier) augmente le stress lié au ministère, mais c'est une éventualité à considérer.

1.1.7. Le niveau d'études des pasteurs avant d'entrer dans le ministère

En considérant le niveau d'études et le type de métiers exercés par les pasteurs avant leur entrée dans le ministère, on constate que ceux qui ont envisagé de quitter étaient plus nombreux à avoir poursuivi des études supérieures et être diplômés⁶¹⁷.

Aucun diplôme	4	6	Bac + 4	1	-
Certificat d'Études	1	-	Bac + 5	1	-
CAP	8	8	Bac + conservatoire	1	-
BEP	10	4	Master of Arts/Maîtrise	3	8
Aide-soignant	-	1	Infirmier Diplômé d'État	-	3
Bac	16	15	Éducateur Diplôme d'État	-	1
Bac + 1	1	-	Professeur des écoles/CAPES	-	3
Bac + 2	5	-	Architecte diplômé	-	1
BTS	6	10	DESS	1	3
DEUG	4	2	DEA	2	-
DUT	-	7	Ingénieur	3	4
Bac + 3	2	2	DEUST	-	2
Licence	9	4	Hautes Écoles	-	1
Bachelor of Arts	1	-	Doctorat	1	-

1.1.8. Leurs expériences de travail avant le ministère

Elle se différencie à peine de l'autre catégorie des répondants, au niveau du nombre d'années. Éventuellement, parmi les pasteurs n'ayant pas encore envisagé de quitter, il

⁶¹⁷ Contrairement au tableau précédent, les métiers exercés à l'issue de l'obtention d'un diplôme ont toujours été grammaticalement accordés avec le genre masculin, accord justifié parce que 158 des 165 répondants sont des hommes et ce tableau traduit leur formation initiale. Dans le tableau précédent sont indiqués les métiers exercés par les conjoints, presque toutes des femmes, d'où l'utilisation de la forme féminine dans le cas où elle existe.

pourrait y avoir légèrement plus de « vocations tardives ». Dans ce cas, le fait d'avoir démarré plus tard dans le ministère peut expliquer que la situation ne se soit pas encore présentée, mais on pourrait aussi l'attribuer à la période de la vie, à savoir qu'un pasteur qui avait déjà un parcours professionnel avant son entrée dans le ministère est moins sujet à certaines tensions familiales, notamment parce que les enfants plus âgés sont déjà financièrement indépendants.

Pas du tout	8	8
Durée non précisée	-	1
Moins d'un an ou saisonnier	3	4
De 1 à 4 ans	26	27
De 5 à 9 ans	17	27
De 10 à 20 ans	19	10
Plus de 20 ans	7	8

1.1.9. Type de profession exercée auparavant

Nous constatons cette différence : davantage de pasteurs ayant tendance à durer dans le ministère ont occupé des postes de cadre, ont travaillé dans les milieux éducatifs. Chez les pasteurs envisageant de quitter, on trouve plus d'occupations administratives, des petits boulots d'été et du travail d'intérim, des C.D.D. à répétition, une stabilité professionnelle fragile.

			Totaux
Administratif	3	6	9
Agriculture/agro-alimentaire	4	1	5
Architecte, dessinateur	-	3	3
Artisan	5	2	7
Aucun autre emploi	8	8	16
Banque, finance, immobilier	3	3	6
Cadre commercial, marketing, administratif	5	10	15
Commerçant, gérant d'entreprise	7	9	16
Cuisine, restauration, hôtellerie, tourisme	5	1	6
Enseignement, éducation, animation, petite enfance	16	11	27
Industrie : cadre	11	-	11
Industrie : main d'œuvre	7	2	9
Ingénieur	-	2	2
Intérim et divers emplois	-	10	10
Petits travaux d'été ou travaux saisonniers	-	3	3
Mécanicien	-	4	4
Médical : infirmier, ambulancier, aide-soignant	5	5	10
Militaire	1	-	1
Technicien	-	3	3
Transporteur	-	2	2

1.2. Leur préparation au ministère

1.2.1. Dénomination d'origine et dénomination actuelle

Dans ce tableau, le nombre de pasteurs de chaque « famille » est indiqué dans les colonnes 1 et 3. Les colonnes 2 et 4 indiquent la dénomination dans laquelle exercent les pasteurs actuellement.

Action Biblique	AB	5	4	1	-
Alliance Baptiste de France	ABF	-	1	-	-
Alliance des Églises Chrétiennes Missionnaires	AECM	2	1	1	-
Armée du Salut	AS	-	-	1	-
Assemblées de Dieu	ADD	19	16	17	14
Association des Églises Évangéliques Mennonites de France	AEEMF	-	2	4	2
Association Évangélique d'Églises Baptistes de Langue Française	AEEBLF	-	2	2	4
« Baptistes »		10	-	6	-
Communautés et Assemblées Évangéliques de France	CAEF	3	4	8	4
Communion d'Églises Protestantes Évangéliques	CéPéE	-	-	-	1
Communion des Églises de l'Espace Francophone	CEEF	1	2	1	3
Église Anglicane		1	-	-	-
Église Apostolique		1	1	-	-
Église Catholique		-	-	1	-
Église Évangélique		4	-	3	
Église Indépendante		1	4	2	5
Église Luthérienne		1	-	2	-
Église Réformée		6	-	2	-
Église Réformée de France	ERF	-	-	1	-
« Églises Évangéliques Libres »		6	-	3	-
Fédération des Églises et Communautés Baptistes Charismatiques	FECBC	-	-	1	-
Fédération des Églises Évangéliques Baptistes de France	FEEMF	3	9	6	14
France Pour Christ	FPC	-	-	-	2
France-Mission	FM	2	5	-	6
Non indiqué		10	10	5	12
« Pentecôtistes »		-	-	4	-
Union d'Assemblées Protestantes en Mission	UAPM	1	1	1	-
Union d'Églises Missionnaires	UDEM	-	1	-	1
Union de l'Église Évangélique Méthodiste de France	UEEMF	2	4	2	1
Union des Églises Évangéliques des Frères	UEEF	2	-	2	-
Union des Églises Évangéliques Elim de France	UEEEF	-	1	-	1
Union des Églises Évangéliques Libres	UEEL	-	4	2	7
Union des Églises Protestantes Foursquare France	UEPFF	-	-	-	1
Union Nationale des Églises Protestantes Réformées Évangéliques de France	UNEPREF	-	4	4	5
Vision-France	V-F	-	4	3	4

Nous avons repris dans les colonnes 1 et 3 les réponses telles que formulées sur le questionnaire. Certains pasteurs désignent pour leur orientation ecclésiastique de départ une « famille d'Églises » (« baptiste » ; « pentecôtiste » ; « Églises évangéliques libres ») plutôt qu'une dénomination précise. Dans les colonnes 2 et 4, les réponses vagues sont incluses dans la ligne « non indiqué ». Dans la 4^e colonne, il y a plus de réponses que le nombre exact de pasteurs : cela s'explique par le fait que quelques pasteurs exercent à temps partiel dans deux dénominations différentes.

1.2.2. Les études

Parmi *les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter*, dix-sept n'ont fait aucune formation en institut biblique ou faculté de théologie.

Trois personnes ont fait chacune une année (Emmaüs ; école biblique en Allemagne ; deux fois six mois dans deux instituts différents en France).

Également trois personnes ont fait deux ans d'études (FLTR ; Institut Biblique au Danemark, Institut en Angleterre).

Douze pasteurs ont fait trois années d'études : ITB (3) ; IBB (1) ; IBN (1) ; IBETO (1) ; IBBP (1) ; IBBL (1) ; École biblique non précisée (1) ; Bible College UK (1) ; Institut Biblique au Danemark (1) ; Theological Seminary États-Unis (1).

Quatorze pasteurs ont cumulé quatre ans d'études : Emmaüs (1) ; Emmaüs trois ans plus 1 an FLTE (1) ; Université M. Bloch trois ans plus un an Faculté de Genève (1) ; Licence Théologie FLTE (1) ; Maîtrise FLTE (6) ; IBG (2) ; Master of Arts États-Unis (1) ; Bible College États-Unis (1).

Huit personnes ont fait cinq ans d'études : FORMAPRE (1) ; Grande Licence sans précision (1) ; Theological Seminar Allemagne (1) ; Maitrise FLTR (2) ; Maitrise FLTE (1) ; IBN trois ans plus deux ans Master Professionnel FLTE (1) ; Bachelor of Arts quatre ans plus un an Master of Arts États-Unis (1).

Aux États-Unis, un pasteur a obtenu en 6 ans de formation le titre de Doctor of Ministry, un autre a étudié sept ans dans un Theological Seminary.

En Suisse, une personne a suivi, tout en étant salarié, les cours à Emmaüs pendant sept ans.

D'autres ont marqué leur diplôme ou titre obtenu sans indiquer le nombre d'années d'études. Parmi eux, il y a un Master Professionnel FLTE ; un Master FLTE plus DEA Université M. Bloch ; un IBN plus Master FLTE ; un IBN plus licence FLTR ; un DEA

FLTR ; un an IPT Montpellier plus trois ans IPT Paris plus un Master of Arts in Theology au Royaume-Uni ; un Master of Arts in Theology au Royaume-Uni.

Certains ont indiqué le nom de l'institut ou de la faculté mais sans indiquer le nombre d'années ou le diplôme obtenu : Emmaüs (1) ; FLTE (1) ; FLTE plus Université Catholique de Lyon (1) ; IBE plus FLTE (1) ; IBN (1) ; IBN plus FLTR (1) ; IBG (2) ; Bible College États-Unis (1).

Enfin deux personnes ont suivi des cours par correspondance ; un pasteur a suivi deux ans de cours décentralisés FLTE et un autre a suivi les cours intensifs FLTE.

Parmi *les pasteurs ayant envisagé de quitter*, quatorze n'ont fait aucune formation en institut biblique ou faculté de théologie.

Un pasteur a suivi une formation de six mois à CeFoR, Bienenberg (Suisse).

Deux personnes ont fait chacune un an : pour l'une à l'IBD ; pour l'autre dans une École Biblique au Portugal.

Trois personnes ont fait deux ans d'études (ITB ; Institut Biblique en Suède, dans un institut non spécifié en Suisse).

Dix-sept pasteurs ont fait trois années d'études : IBN (6) ; Emmaüs (4) ; IBE (2) ; Institut Biblique Baptiste Toulouse (1) ; IBBP (1) ; IBN FORMAPRE (1) ; Bibelschule Brake en Allemagne (2).

Dix-neuf pasteurs ont accumulé quatre ans d'études : IBQ (1) ; IBG (3) ; FLTE licence (2) ; FLTE maîtrise (3) ; FLTE par correspondance ayant obtenu le certificat (1) ; FLTR maîtrise (1) ; CTS (1) ; École Biblique au Portugal (1) ; Bible College États-Unis (1) ; trois ans FLTE (licence) plus un an Université M. Bloch (maîtrise) (1) ; IBN trois ans plus un an en Allemagne (1) ; FLTE deux ans + deux ans Université M. Bloch (licence et maîtrise) (1) ; IBN trois ans plus FLTE (master) (1) ; IBN un an plus trois ans IBG (1).

Un pasteur a fait cinq ans d'études : FLTE trois ans plus un an à l'Université M. Bloch plus un an au Royaume-Uni.

Deux personnes ont fait six ans d'études : FLTE maîtrise en quatre ans plus un an à FTS, puis un DESS de l'Université M. Bloch ; FLTR trois ans (licence) plus un an à l'Université M. Bloch plus FLTE deux ans (master de recherche).

Un pasteur a étudié en tout sept ans : quatre ans en Allemagne, un an en Suisse et deux ans à l'Université M. Bloch pour obtenir une maîtrise.

D'autres ont indiqué leur diplôme ou titre obtenu sans préciser le nombre d'années d'études. Parmi eux, il y a une maîtrise FLTE ; un DEA FLTR ; un Master of Ministry (États-Unis) ; une personne qui a commencé par des cours par correspondance pour

terminer par une licence obtenue en deux ans (FLTR) ; un autre pasteur a fait trois ans Emmaüs et poursuit maintenant à FLTR en tant qu'auditeur libre. Un pasteur nous signale avoir obtenu une licence FLTR, mais cela vingt ans après avoir débuté dans le ministère.

Certains ont indiqué le nom de l'institut ou de la faculté mais sans indiquer le nombre d'années ou le diplôme obtenu : Emmaüs plus FLTE enseignement à distance (1) ; FLTE cours groupés plus e-learning IBN (1) ; IBN (FORMAPRE) plus FLTE (1) ; École du Leader à Montauban (1) ; IBG (1) ; IBETO (1) ; CTS (1) ; FLTR (2) ; FLTE (2) ; IBN plus FLTE (1) ; formation non spécifiée aux États-Unis (1) ; ITB (1) ; formation non spécifiée en Suisse (1) ; étudiant libre au Canada puis ITB (1).

Enfin deux personnes ont suivi des cours par correspondance ; un pasteur a suivi les cours de l'ITB ; un autre n'a pas précisé l'organisme.

Sur l'ensemble des pasteurs, nous constatons que 54 d'entre eux ont fait au moins une partie de leurs études à l'étranger. Pour certains, cela s'explique parce qu'ils sont eux-mêmes étrangers (41) et ne se sont établis en France qu'après leurs études ou une expérience pastorale dans leur pays d'origine.

Il faut remarquer que sur les 27 pasteurs ayant été formés dans des instituts ou facultés suisses, seuls 6 sont de nationalité suisse et 9 ont la double nationalité franco-suisse.

CeFoR	-	1
Emmaüs	5	6
Faculté de Genève	1	-
IBETO	1	1
IBG	4	5
Institut non spécifié en Suisse	-	3

Pour les formations en France, c'est la FLTE qui a formé le plus grand nombre des pasteurs répondants. Pour 9 des 18 pasteurs formés à l'IBN, cet institut a été une première étape dans leur formation qu'ils ont poursuivie ailleurs. C'est le cas pour 4 des 5 pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère et pour 5 des 13 pasteurs qui l'ont envisagé.

École du leadership Montauban	-	1
FLTE	18	19
FLTR	7	8
IBD	-	1
IBE	1	2
IBN	5	13
IBBL	1	-
IBBP	-	1
Institut Biblique Baptiste de Toulouse	1	1
IPT Montpellier	1	1
IPT Paris	1	-
ITB	3	4
Université Catholique Lyon	1	-
Université M. Bloch Strasbourg	2	6

La durée moyenne des études est de trois ans pour les deux catégories de pasteurs et le seul écart observé est qu'ils sont plus légèrement plus nombreux à avoir eu des formations longues, de quatre et de six ans parmi ceux ayant envisagé de quitter (48 sur 85 contre 45 sur 80).

1.2.3. Les stages

Respectivement 17 % et 19 % des pasteurs n'ont pas fait de stage ; plusieurs autres ont effectué un stage mais n'en ont pas indiqué la durée. Pour ceux qui ont répondu plus précisément, la durée des stages varie de 15 jours à 7 ans.

Pas de stage	14	16
Durée non précisée	7	16
Moins de 6 mois	5	5
De 6 mois à 1 an	22	15
2 ans	10	15
3 ans	8	5
4 ans	5	2
5 ans	5	6
6 ans	1	2
7 ans	3	3

Certains ont une formation en alternance, d'autres font des stages l'été pendant leurs études ou de courte durée (15 jours à 3 mois).

Les pasteurs des Assemblées de Dieu (ADD) font les stages les plus longs, de 2 à 7 ans, mais c'est à mettre en relation avec le fait qu'ils font relativement peu d'études pour se préparer au ministère : sur 36 répondants issus d'Églises ADD au moment d'entamer leur formation pastorale, 12 n'ont aucune formation en institut ou faculté ; 3 ont une

formation par correspondance uniquement, et seulement 7 d'entre eux sont allés se former à l'ITB, l'institut de formation propre aux Assemblées de Dieu en France.

1.3. Leurs évaluations de cette préparation au ministère

1.3.1. Les études

Dans un premier temps, les pasteurs étaient invités à donner une appréciation globale de leur formation : ils pouvaient cocher plusieurs cases. Ce tableau indique le nombre de personnes ayant coché chacune de ces cases.

Bien adaptée aux réalités du terrain	31	24
Suffisante	29	26
Insuffisante	11	19
Pas assez pratique	17	23
Trop académique	6	12

Nous constatons que les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère sont plus nombreux à estimer que leur formation était suffisante et bien adaptée à la réalité (60 des réponses sur 94), alors que parmi les pasteurs ayant envisagé de quitter, nous observons davantage d'insatisfactions (54 réponses sur 105).

Dans un deuxième temps, les pasteurs étaient invités à énumérer quels aspects de leur préparation leur paraissaient avoir été les plus utiles et quels éléments ont fait défaut pour l'exercice du ministère. Un tableau figurant page suivante en présente un résumé avec les éléments de formation regroupés en huit rubriques.

Les matières citées comme étant les plus utiles sont typiquement les éléments d'une formation en institut biblique ou en faculté de théologie : la connaissance de la Bible, la théologie et les disciplines connexes. Ce qui semble manquer le plus aux pasteurs en exercice de ministère, c'est une formation dans les domaines de l'administratif, de la gestion, du leadership et des sciences humaines.

Ce manque constaté par les praticiens sur le terrain pourrait être plus qu'un simple indicateur de lacunes dans les formations proposées, et démontrer également une professionnalisation du métier de pasteur, qui requiert d'autres compétences que celles enseignées depuis toujours aux candidats au ministère pastoral.

	Les plus utiles		Les plus manquants	
Formation à l'administration et la gestion : principes du leadership, développement et conduite de l'Église, management, gestion associative, droit associatif, administration, gestion de projets, organisation, établissement et gestion d'un budget, gestion des ressources, etc.	-	5	13	32
Bible : connaissance des livres de la Bible ; homilétique, exégèse, herméneutique	33	31	2	5
Divers : dessin, musique, informatique, rédaction, électricité	-	-	1	4
Formation de la personnalité, du caractère et des stages	10	9	5	8
Langues : anglais, hébreu, grec	2	3	-	3
Cours pratiques : techniques de gestion d'équipe, techniques de gestion de conflits, techniques d'animation, conduite des cérémonies, comment faire des visites et entretiens pastoraux, techniques de communication, coaching et mentoring, préparation des prédications, techniques de gestion du temps, équilibre entre vie familiale et professionnelle, évangélisation, « les pièges du ministère », etc.	28	33	28	29
Sciences humaines : psychologie ; sociologie ; éthique ; relation d'aide ; pédagogie, troubles psychiques, dépendances, connaissance de soi, technique d'évaluation, etc.	10	11	24	31
Théologie et disciplines connexes : théologie systématique, pastorale, pratique, ecclésiologie, missiologie, patristique, démonologie/délivrance, les autres religions et courants de pensée et sectes, apologétique, etc.	25	43	13	21

Enfin, un espace était proposé pour préciser et commenter leurs réponses. Plusieurs regrettent la distance entre théorie et pratique, les études « trop centrées sur Dieu et la théologie mais loin de la vraie vie des gens » ; « le décalage entre les cours et la réalité ». Ils s'expliquent : « On apprend à étudier la Bible, pas à être pasteur » ; « une bonne prédication à la fac n'est pas une bonne prédication à l'Église » ; « le métier de pasteur ne s'apprend que sommairement à la fac » ; « la fac forme des théologiens et pas des pasteurs », mais signalent aussi que la réalité de la vie de l'Église semble ignorée par certains enseignants ; ces derniers ne peuvent donc pas les préparer aux réalités du terrain.

Bien des pasteurs regrettent un manque d'accompagnement au début de leur ministère, ce qui leur a occasionné des souffrances inutiles, ainsi que des pertes de temps. Un « coaching » semble nécessaire au débutant ; plusieurs auraient voulu démarrer leur ministère en travaillant en binôme. Les répondants insistent aussi sur leurs besoins de formation continue.

1.3.2. Les stages

Nombreux sont les pasteurs qui auraient voulu davantage de formation en alternance, plus de stages et des stages « protégés » où l'on n'est pas « lâché »⁶¹⁸, des stages avec des accompagnateurs plus présents, qui, conjointes à leurs qualités pastorales, ont de réelles compétences pédagogiques. Nous constatons que les stages leur semblent indispensables, à condition qu'ils se déroulent dans de bonnes conditions.

Les pasteurs qui ont effectué des stages qui se sont bien passés les ont appréciés comme des lieux où ils ont pu « goûter » à la réalité du ministère ; progressivement « mettre la main à la pâte » ; gagner en assurance pour prendre la parole ; trouver leur style ; découvrir différents modes de fonctionnement d'Églises et de profils de pasteurs. Ils ont appris la soumission, l'humilité et la fidélité dans les petites choses, ils ont aussi appris à développer leur adaptabilité. Ils ont pu confirmer leur appel, évaluer leurs capacités, leurs dons, leurs limites. Ils ont notamment compris le risque de mettre trop en avant un aspect du ministère (privilégier la prédication ou les visites ou la relation d'aide) ou encore comment mieux gérer leur emploi du temps. Ils ont pu ainsi tester si le métier allait « être supportable » pour eux.

Mais bien des reproches ont été exprimés, dans les deux catégories de répondants, concernant des stages qui n'ont pas été efficaces, qui ont même complètement raté leur but, et les doléances se recourent.

Plusieurs l'expliquent par des objectifs insuffisamment précisés ; le travail n'était pas bien défini ; les stagiaires faisaient ce qu'ils savaient déjà faire ; la délégation des tâches n'était que partielle. Certains n'ont effectué que des choses très simples ce qui ne

⁶¹⁸ Plusieurs fois, les répondants ont utilisé l'expression « être lâché » dans le sens d'être livré à soi-même, abandonné par ses formateurs. Il est dommage que les futurs pasteurs ne soient pas « lâchés » comme les élèves pilotes de planeur ou d'ULM. Ces derniers, après une formation initiale, vont voler seuls, reliés au moniteur au sol par leur radio : c'est ce qu'on appelle le « lâcher » du futur pilote. Il va alors pendant des mois encore poursuivre sa formation théorique et pratique, avant de se présenter à l'examen pour le brevet de pilote. Être lâché, dans cet autre milieu d'apprentissage est donc synonyme d'une étape de la formation, mais sous bon accompagnement...

leur a pas permis de sentir le fardeau réel du ministère ; d'autres au contraire ont eu trop de responsabilités à porter.

Dans bien des cas, il n'y a pas eu d'évaluation de fin de stage ; comment cela aurait-il pu être possible, sans définition au préalable des objectifs et des tâches ?

Les stages sont souvent considérés comme trop courts, intervenant trop tard dans la formation, et s'effectuant dans une seule Église ou dans une Église de trop petite taille, ce qui ne permet pas aux futurs pasteurs d'aborder tous les aspects du ministère.

Quelques personnes se sont plaintes d'un manque de contact entre la faculté et l'Église où ils effectuaient leur stage, ils se sont sentis livrés à eux-mêmes.

Le plus récurrent des reproches concerne les maîtres de stage : leur manque de disponibilité (cité 25 fois sur un total de 135 stagiaires) ; leur absence (exemple : un pasteur parti en mission pendant les mois où le jeune pasteur était en stage) ; une incompatibilité de caractère (3 personnes) ; le manque de qualification pour être un formateur (6 répondants) ; l'incompétence notable dans certaines domaines (administration, gestion, relations humaines) (7 pasteurs).

Ces stages, pourtant très demandés, semblent manquer de pertinence dans bien des cas. C'est d'autant plus regrettable que c'est la seule formation pratique que beaucoup de pasteurs auront eue avant d'être « lâchés », dans le ministère.

1.4. L'accompagnement dans le ministère

Pratiquement un pasteur sur deux (80 sur 165) ne bénéficie d'aucune forme d'accompagnement dans son ministère.

Les pasteurs méthodistes sont suivis par leur « surintendant » ; un répondant précise qu'il a eu des contacts avec le directeur européen de sa mission ; un autre précise qu'il a une rencontre mensuelle avec le responsable de la mission ; trois autres encore parlent d'un suivi régulier par les responsables de la communauté. L'École Pastorale à Massy a été plusieurs fois nommée comme source d'accompagnement, et pas seulement comme organisme de formation complémentaire.

Certains parlent d'un audit (tous les ans ou tous les cinq ans) ou encore de « l'analyse de la pratique », initiative pilote de l'Union des Églises Évangéliques Libres, démarrée fin 2009 et limitée à la région lyonnaise (voir au troisième chapitre, p. 379-380).

L'évaluation semble importante : un répondant se fait évaluer par un ami, deux autres mentionnent « la visite annuelle d'un frère pour l'évaluation » et un d'eux ajoute

« un jour par an ? Il y a un manque évident de regard et d'avis extérieurs ». D'autres font état d'un bilan tous les cinq ans seulement.

Huit pasteurs ont un suivi plus professionnel : l'un est en formation de relation d'aide et bénéficie d'une supervision, l'autre est suivi par un psychiatre, un troisième mentionne le « mentoring » par le réseau Ichtus (dont il ne fournit hélas pas de détails). Une personne a connu douze sessions de relation d'aide ; une autre un an de counseling ; un pasteur a suivi une psychothérapie de longue durée et un autre encore est en suivi psychologique par un conseiller chrétien. Un répondant a des sessions de coaching par téléphone avec un coach professionnel.

Un pasteur mentionne l'intervision⁶¹⁹ avec des collègues, un autre a été supervisé pendant la période de transition de poste.

Trois pasteurs ont gardé des contacts, voire une relation d'accompagnement assez intense (une rencontre hebdomadaire ou mensuelle) avec un ancien formateur. Ils ont pourtant quitté la formation depuis, respectivement 3, 5 et 10 ans. Cette relation est possible grâce à un faible éloignement géographique entre l'institut de formation et la paroisse où ils servent.

D'autres répondants signalent des bilans réguliers avec le conseil d'Église ; quelques-uns apprécient particulièrement le contact avec les anciens parce qu'ils encouragent le pasteur. Le temps de partage entre collaborateurs au niveau de l'Église est un appui précieux. Plusieurs répondants ajoutent : « Je me sens moins seul. »

Un pasteur a mis en place un contact hebdomadaire avec un collègue depuis qu'il a souffert d'un burn-out ; un autre a connu un accompagnement uniquement pendant son congé sabbatique, un autre pendant deux ans de « crise ».

En plus des contacts entre collègues lors de la « pastorale » (fréquence variable de tous les 15 jours à tous les 3 mois) ; des coups de fil entre confrères, plusieurs prennent l'initiative de se faire encadrer par d'autres pasteurs, plus expérimentés ou retraités. Un pasteur rencontre tous les trois mois deux autres pasteurs « pour rendre des comptes, c'est une sécurité pour moi et pour les membres de l'Église ». Certains veulent être « redevables » de leurs pratiques, d'autres cherchent davantage un accompagnement spirituel, un « père spirituel ». Ces contacts entre collègues sont bien souvent des initiatives personnelles et n'ont rien de formel. Pour certains il s'agit de contacts réguliers, pour d'autres c'est plutôt ponctuel, selon les besoins.

⁶¹⁹ Les termes supervision, intervision, mentoring, coaching, analyse des pratiques sont abordés plus longuement au troisième chapitre (p. 235, 374, 378).

Quelques uns signalent que leur dénomination a un pasteur disponible « en cas de besoin ». Une dénomination « installe » ses pasteurs chaque fois avec un « vis-à-vis » ou « pasteur référent ». Un pasteur a choisi un suivi effectué par un collègue d'une autre dénomination, suite à un deuil survenu dans son foyer.

Les termes de supervision, « mentoring » et coaching sont employés pêle-mêle, sans que les répondants précisent la vraie nature de cette relation.

Les réponses à cette question font apparaître une grande disparité sur ce qui est mis en place par les dénominations pour accompagner leurs pasteurs. Cela révèle aussi que certaines n'ont même pas élaboré la notion de suivi, encore moins de soins. Les pasteurs « se débrouillent ». Un répondant le résume en disant : « je me suis créé un réseau » ; un autre écrit : « je me suis construit des relations avec des collègues, ils peuvent m'aider en cas de besoin ».

Un pasteur s'interroge : « Accompagnement, c'est quoi ça ? Une aide pour ceux qui se démerdent ? »

Un répondant écrit au sujet de sa dénomination : « Elle est superbe à ce niveau là. »

1.5. Les postes pastoraux

1.5.1. Le nombre, la durée et les motifs pour en changer

Un premier tableau répertorie le nombre d'années que nos répondants ont passé dans le pastorat.

Moins d'1 an	1	1
De 1 à 3 ans	6	-
De 3 à 5 ans	4	1
De 5 à 10 ans	18	13
De 10 à 20 ans	23	33
De 20 à 30 ans	16	29
Plus de 30 ans	12	8

Les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère se situent pour 73 % dans la catégorie de 10 à 30 ans d'exercice du métier ; 18 % ont moins de 10 ans de pratique. Parmi ceux ne l'ayant pas envisagé, ils ne sont que 49 % à avoir entre 10 et 30 ans de ministère et 36 % d'entre eux sont pasteurs depuis moins de 10 ans. Ces chiffres suggèrent que l'usure serait maximale entre 10 et 20 ans de ministère.

Un deuxième tableau indique le nombre de postes que chaque répondant a occupé.

1 seul poste	48	27
2 postes	17	24
3 postes	10	21
4 postes	5	7
5 postes	-	2
6 postes	-	4

Parmi les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère, on note plus de changements de poste. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont depuis plus longtemps dans le ministère. Rien ne permet de conclure que le changement de poste soit un facteur qui augmente le taux d'usure ni que ce soit l'usure ressentie qui induise le besoin de changer de poste.

Un troisième tableau résume le nombre d'années passées par poste et permet de constater que les pasteurs ayant envisagé de quitter ont occupé plus de postes de très courte durée (moins de 5 ans).

1 an	6	4	9 ans	5	16	17 ans	1	1
2 ans	20	25	10 ans	8	10	18 ans	1	1
3 ans	14	29	11 ans	5	7	19 ans	2	6
4 ans	12	14	12 ans	8	5	20 ans	3	1
5 ans	7	12	13 ans	3	3	De 20 à 25 ans	6	3
6 ans	11	13	14 ans	1	3	De 25 à 30 ans	4	3
7 ans	12	10	15 ans	3	3	Plus de 30 ans	2	2
8 ans	10	12	16 ans	0	1			

Le plus grand nombre de postes semble avoir une durée d'un à cinq ans, mais ce chiffre est à relativiser : dans cette catégorie, on comptabilise des postes où les pasteurs viennent de démarrer et rien ne permet de dire combien de temps ils vont y rester.

Nous avons interrogé les pasteurs pour savoir comment et pourquoi ils ont été appelés au poste qu'ils occupent actuellement. D'après les réponses recueillies, 10 % des pasteurs ont eux-mêmes implanté l'Église dont ils sont devenus automatiquement pasteurs. Respectivement 2 et 10 pasteurs ont été appelés par le pasteur sortant. Très peu se sont engagés suite à une offre de poste dont le profil précis les aurait attirés : ils ne sont que 6 et 5. Ils sont 17 et 11 à avoir envoyé une candidature spontanée.

Beaucoup de répondants ont coché, en même temps, la case « l'Église m'a invité à prêcher une fois, à rencontrer le conseil » et l'une ou l'autre de « suite à une proposition de la commission des ministères » (respectivement 19 et 23 cas), et « suite à une décision de

la dénomination » (respectivement 20 et 14 cas). Il semble donc y avoir un processus à plusieurs niveaux : proposition, puis invitation et décision ou circuit court : invitation, puis décision locale.

Parmi les répondants, respectivement 7 et 1 ont indiqué que leur prise de poste s'est faite suite à une « direction divine ». Peu ont précisé quelque chose concernant le processus d'attribution de poste (négociations, conditions, cahier des charges) ; il semblerait que les décisions se prennent dans une sorte de « confiance aveugle », sans pour autant avoir vraiment fait connaissance.

Notre questionnaire s'intéressait ensuite aux motifs énumérés pour changer de poste, qui se trouvent résumés dans ce tableau :

Appel d'une autre Église	3	2
Besoin personnel de changement, de passer le relais	6	8
Burn-out	1	1
Changement de dénomination (de l'Église ou du pasteur)	1	3
Concours de circonstances	2	-
Conflit, désaccord avec l'Église, problème avec le conseil	3	4
Manque de soutien et/ou de co-équipiers	1	-
Manque de suivi de la dénomination	1	-
Changement normal après un nombre d'années fixé au préalable par la dénomination	6	5
Raison de santé	1	1

Les pasteurs ayant envisagé de quitter ajoutent bien d'autres raisons, telles que : désaccord doctrinal entre le pasteur et l'Église (4) ; souhait de la famille pastorale (4) ; besoin de ressources et de soutien (3) ; inadaptation à la région ou au milieu rural, urbain (3) ; raisons financières (2) ; fin de projet ou d'implantation d'Église (2) ; solitude (1) ; incompatibilité entre personnes (1) ; manque de résultats (1) ; changement de type de ministère (1).

1.5.2. D'une dénomination à l'autre

Respectivement 11 % et 39 % des pasteurs ont travaillé avec plusieurs dénominations au cours de leur ministère. Les motifs cités pour en changer se trouvent répertoriés dans le tableau à la page suivante : Le premier motif de changement est le désaccord avec la dénomination, la manière dont elle gère les Églises locales et ses « ressources humaines » (ses pasteurs). Le différend de nature doctrinale n'intervient qu'en second. Peut-être doit-on inclure les réponses « évolution théologique personnelle » dans cette catégorie ? En effet, le pasteur engagé dans une dénomination est en principe

d'accord avec sa doctrine. Une divergence ne peut donc, logiquement, surgir que d'une évolution de la part du pasteur ou de la dénomination.

« Ma dénomination était devenue sectaire »	1	-
Création de dénomination	-	1
« Appel d'une Église »	-	1
« Concours de circonstances »	-	3
Décision de l'Église	1	-
Déménagement en France	2	3
Désaccord avec la dénomination	4	4
pour a/ « uniformisation du ministère »	1	-
b/ « fonctionnarisation du ministère »	1	-
c/ CM ⁶²⁰ incapable de gérer un conflit local	-	1
d/ « manque de suivi »	1	-
e/ « gestion de relations »	1	-
f/ rémunération meilleure	-	1
g/ sa « politique »	-	2
« Dieu a ouvert les portes »	-	2
Dissolution de la dénomination	-	1
Divergences doctrinales	1	5
Évolution théologique personnelle	-	3
Fusion entre dénominations	-	2
Mon tempérament	2	3
Poste disponible, géographiquement plus proche	-	5

Un troisième motif est d'ordre géographique : trouver un poste pastoral dans la région où l'on désire vivre ; pour les étrangers : trouver une dénomination qui leur offre un premier poste en France. En quatrième position, arrivent ex aequo, les modifications de dénominations (création, fusion, dissolution, évolution sectaire) et l'incompatibilité de tempérament. Ce dernier motif manque de précision et ne permet pas de distinguer s'il s'agit d'une différence de « style personnel » entre l'Église locale et le pasteur ou entre le pasteur et les structures de sa dénomination.

D'autres répondants n'ont donné que des réponses plutôt vagues : les circonstances, un appel, des portes ouvertes...

1.6. Le congé sabbatique

21 des 165 pasteurs ont bénéficié d'un congé sabbatique dont une femme qui a assimilé congé de maternité avec congé sabbatique.

Ces congés ont été pris par deux pasteurs sur proposition de leur dénomination.

⁶²⁰ CM est l'abréviation pour « commission des ministères ».

Les autres motifs invoqués sont :

- La formation, la poursuite d'études (théologiques ou autres, notamment la formation en relation d'aide) :
Ces congés, dont cinq pasteurs ont bénéficié, allaient de 7 mois à 2 ans et consistaient – pour deux cas – plutôt en une réduction d'heures de travail. Deux de ces pasteurs ont été payés pendant ce temps dont un seul à 100 % du salaire. Ce congé leur a été bénéfique pour « repenser le ministère ; voir d'autres Églises et façons de faire ».
- Fatigue, lassitude, découragement étaient les motifs invoqués dans 6 cas :
Ces congés ont été de 4 semaines à 2 ans, trois pasteurs ont continué à recevoir l'intégralité de leur salaire, deux n'ont pas été payés, un a perçu la moitié de son salaire. D'après ce qu'ils écrivent, ce congé leur a permis de « faire le point, souffler, de panser des plaies, se retrouver seul ou seul avec Dieu, travailler sur soi, se ressourcer, clarifier ses pensées ».
- Trop de pressions, de crises, de divisions dans l'Église ont motivé un congé sabbatique dans 2 cas. Ces pasteurs ont perçu 100 % de leur salaire pour des congés allant de 45 jours à 1 an.
- À l'occasion d'un déménagement, un répondant a vu sa période de congé annuel prolongée d'un mois et payée à 100 %.
- L'arrivée d'un second pasteur a été l'occasion pour un répondant de bénéficier d'un congé de 3 mois « pour souffler », rémunéré à 100 %.
- Un pasteur a bénéficié de 6 mois de congé rémunérés à 100 % pour se préparer à partir à l'étranger.
- Après 20 ans de ministère, un pasteur a pris, à son 50^e anniversaire, une année sans solde par « obéissance à la Parole : le jubilé ».

Trois répondants sont missionnaires américains et prennent tous les 4 ou 5 ans de huit mois à une année de « furlough »⁶²¹ pour aller visiter les Églises partenaires qui leur fournissent un soutien financier. Ils profitent de ce temps pour se ressourcer, se fortifier, « faire un break » et « augmenter le pouvoir d'achat ».

⁶²¹ Les missionnaires américains assurent eux-mêmes leur soutien financier en faisant une tournée dans les Églises sensibles à leur vision. Ils les visitent en général tous les quatre ans pour faire un rapport et demander de continuer à soutenir leur ministère.

Dans cette rubrique, il n'y a que deux différences à signaler entre pasteurs ayant envisagé ou non de quitter le ministère : parmi ceux qui ne l'ont pas envisagé, aucun n'a eu de congé pour cause de fatigue ou de crise, et un seul a obtenu ce congé pour formation.

1.7. La formation complémentaire

Respectivement quatre et deux pasteurs se décrivent comme autodidactes : ils se sont formés eux-mêmes, à leur rythme, sans contact extérieur.

De nombreux pasteurs dans les deux catégories de répondants ont suivi des formations complémentaires, la plupart étant de courte durée : des séminaires (18 ; 9), des stages d'une semaine maximum (7 ; 9) ou encore des cours par correspondance ou par internet (3 ; 4).

L'École Pastorale de Massy est nommée respectivement 5 et 7 fois comme source de formation complémentaire, ainsi que les autres rencontres entre collègues, communément appelées « pastorales », organisées par les différentes dénominations. On mentionne même l'écoute de CD de conférences.

Deux pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter ont suivi un stage pour être formateurs à l'IBG ; l'un a suivi des cours de didactique (situation particulière en Alsace où des pasteurs sont impliqués dans l'enseignement religieux).

Parmi les formations complémentaires ont été nommés, chaque fois par un répondant, des cours de psychologie, de gestion associative, d'évangélisation parmi les enfants, de gestion de conflit, de gestion d'équipe, de diction, d'islamologie, d'approche systémique⁶²². Des cours destinés à l'accompagnement spirituel ont été cités (1 ; 2), ainsi que ceux préparant à être médiateur.

La formation complémentaire la plus prisée est celle de la relation d'aide, citée respectivement 6 et 9 fois dans les deux catégories ; quelques-uns ont précisé en indiquant des noms (Jacques Pujol, Torrents de Vie) ou encore la durée de la formation (jusqu'à 3 ans).

⁶²² L'approche systémique a déjà été brièvement décrite dans le premier chapitre, p. 28, note n° 87.

1.8. La personnalité et l'état de santé

Tous n'ont pas répondu à cette question qui comportait plusieurs volets. Respectivement 10 et 8 personnes ont mal compris les consignes et leurs réponses sont inexploitable, d'autres ont préféré ne pas y répondre ou y répondre partiellement.

Les pasteurs *extravertis* sont en légère majorité : respectivement 57 % et 58 % des répondants, mais les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter ont été plus nombreux à cocher les cases à valeur maximale que les répondants de l'autre catégorie.

Les *taciturnes* ne représentent que respectivement 17 % ou 19 % des pasteurs ; la grande majorité est de nature plutôt communicative. Nous observons néanmoins que chez les pasteurs ayant envisagé de quitter, ce sont les cases à valeur minimale qui ont été le plus souvent été cochées : ils seraient donc légèrement moins *communicatifs* que leurs confrères.

Les *solitaires* ne sont que de 23 % chez les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter, les autres se disent plutôt *sociables*. Ils sont plus présents (32 %) dans l'autre catégorie de répondants, mais là encore, ils ont coché plutôt les cases à valeur minimale.

L'écart est net entre les répondants se déclarant être plutôt dans l'*action* que dans la *réflexion* : 73 % contre 57 %.

Les trois quarts des répondants préfèrent *travailler de façon structurée* ; ils ne sont que respectivement de 25 % et 28 % à *fonctionner dans l'improvisation*.

Ils sont respectivement 17 % et 29 % à admettre *avoir du mal à prendre des décisions*. Quelques-uns (8 % et 12 %) ont *des difficultés à prendre des responsabilités*.

Respectivement 38 % et 43 % se disent plutôt *conservateurs* mais la majorité se voit comme *progressistes*.

Parmi les pasteurs, respectivement 81 % et 70 % préfèrent le *travail en équipe* au travail solitaire, mais respectivement 7 % et 27 % des répondants ont des *problèmes pour déléguer* ; 26 % et 34 % des pasteurs avouent avoir *du mal à diriger* les autres.

Rien ne permet de conclure à ce stade que les pasteurs ayant envisagé de quitter sont moins doués (ou formés) dans le domaine du travail d'équipe et des techniques de délégation ou de direction, ou s'ils ont, tout simplement, eu à gérer des populations moins faciles et des collaborateurs moins réceptifs.

Quant aux *difficultés d'ordre psychologique*, chez les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter, un seul déclare en présenter ; 65 % ont coché la case à valeur maximale pour dire : « je n'ai pas de troubles d'ordre psychique », ce qui laisse tout de même un tiers des répondants à ne pas être si affirmatifs au sujet de leur santé psychique. Chez les pasteurs

ayant envisagé de quitter, sept déclarent présenter des difficultés ; 61 % ont coché la case à valeur maximale pour dire « je n'ai pas de troubles d'ordre psychique », et nous trouvons à peu près le même pourcentage (31 %) des répondants de cette catégorie à ne pas être aussi affirmatifs.

Respectivement 12 % et 18 % des répondants admettent ne pas être *en bonne santé physique*. Seulement 36 % et 32 % des pasteurs ont coché la case à valeur maximale pour dire « je suis en bon état de santé physique » alors que 40 % et 35 %, ne seraient pas en état de santé optimale ; respectivement 12 % et 10 % s'estiment à la limite de présenter des signes de mauvaise santé. D'après l'analyse individuelle, il semblerait que les problèmes physiques soient dans la plupart des cas sans rapport avec l'âge ; leur origine serait peut-être à chercher plutôt au niveau de la somatisation d'un stress lié à la profession ou à une mauvaise hygiène de vie (manque de sommeil, d'exercice physique) ; cette dernière pouvant, à son tour, être l'expression d'un stress subi. L'analyse de l'emploi du temps des pasteurs nous donnera quelques indications à ce sujet.

1.9. L'emploi du temps des pasteurs

1.9.1. Les activités

Consultés sur leurs emplois du temps, les pasteurs ont été nombreux à répondre de façon assez détaillée. Le tableau suivant présente, par catégorie de répondants, la moyenne du nombre d'heures consacrées à chacune des activités hebdomadaires proposées.

Comités, conseils, « pastorales »	3	4
Cultes, réunions publiques	8	7
Utilisation privée d'internet	4	4
Utilisation professionnelle d'internet	7	7
Loisirs personnels	4 (52)	4 (54)
Musique pratiquée ou écoutée	5 (46)	3 (42)
Piété personnelle	8	6
Préparation prédications, études	11	11
Sommeil	47	51
Sport	3 (36)	2 (49)
Tâches administratives	7	6
Tâches ménagères	4	4
Télévision	7	6
Temps consacré à la famille	14	12
Visites, entretiens	10	7

Pour trois activités, la moyenne est faussée car relativement peu de répondants se sont prononcés. C'est pourquoi leur nombre est donné entre parenthèses. Nous en concluons que pour beaucoup de pasteurs, cette activité ne figure pas dans leur emploi du temps (exemple : le sport ou les loisirs personnels).

Les écarts entre les catégories de répondants ne sont pas très significatifs sauf peut-être au niveau du temps consacré aux visites et entretiens, supérieur chez les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère.

Plusieurs répondants ont ajouté d'autres activités à cette liste ; le nombre d'heures que les pasteurs y consacrent est présenté dans le tableau suivant avec chaque fois entre parenthèses le nombre de pasteurs ayant cité cette activité.

Déplacements, trajets	6 (10)	6 (4)
Engagement social, associatif	5 (5)	5 (6)
Enseignement en institut	-	8 (3)
Études	10 (3)	-
Évangélisation	4 (4)	6 (4)
Formation des équipes constituées	5 (1)	-
Groupe de jeunes	7 (2)	-
Jardinage, bricolage	4 (3)	-
Lecture	7 (6)	6 (4)
Rédaction d'articles, d'ouvrages	-	3 (2)
Réflexion	6 (2)	-
Relations extérieures	5 (3)	4 (3)
Repas	13 (4)	-
Toilette, hygiène	8 (1)	-
Travaux pratiques	-	5 (10)

Les trajets sont signalés par plusieurs comme chronophages. Quelques pasteurs ont tenu à spécifier le temps consacré aux repas et l'on peut se demander sous quelle rubrique les autres ont mis ce temps : sous « temps passé en famille » ou « loisirs personnels » peut-être, mais rien ne nous permet de le savoir avec certitude. L'évangélisation est signalée comme une activité à part par 5 % des pasteurs.

1.9.2. Un emploi du temps idéal ?

Ces autres activités, nommées chaque fois par quelques répondants se retrouvent souvent dans les réponses à la question : « À quoi ou à qui souhaiteriez-vous consacrer plus et moins de temps ? ». Le tableau suivant indique le nombre de pasteurs ayant signalé chaque activité à laquelle ils aimeraient consacrer plus de temps :

Contacts avec amis, relations en dehors de l'Église	-	4
Écrire	-	1
Engagement social ou local ou associatif	1	-
Évangélisation	3	7
Famille	12	21
Formation continue et études	8	11
Formation d'équipe, de leaders ; enseignement	4	-
Lecture	9	13
Loisirs personnels	12	8
Dénomination d'Églises	1	-
Musique	3	3
Préparation de prédication et d'études	4	6
Prière	5	5
Réflexion	2	1
Ressourcement spirituel et piété personnelle	19	22
Réunions et « pastorales »	3	-
Sommeil	2	2
Sport/marche à pied	10	7
Travaux pratiques	1	-
Visites de personnes ; relation d'aide	21	18
Voyages	2	-

En premier lieu nous retrouvons le ressourcement spirituel personnel, la piété du pasteur. Le nombre d'heures passées en moyenne à cette activité (entre 8 et 6 heures par semaine), cache la réalité que respectivement 15 % et 24 % des pasteurs y consacrent moins de 3 heures hebdomadaires. Les visites et la relation d'aide, constituent la deuxième activité qui, selon les répondants, mériterait d'y consacrer plus de temps. En troisième lieu seulement sont mentionnés : la famille, les loisirs personnels, la lecture ou le sport.

Beaucoup de répondants nous ont aussi indiqué les activités auxquelles ils voudraient surtout consacrer moins de temps :

Administration, courriels, téléphone	38	31	Loisirs personnels	1	-
Comités, conseils et réunions	2	10	Ménage, travaux pratiques	1	2
Consultation d'informations, presse	2	-	Organisation	-	3
Enseignement	-	1	Responsabilités en dehors de l'Église locale	-	1
Études	1	-	Sommeil	-	2
Faire ce que personne d'autre ne fait, faute d'engagement	2	2	Télévision	6	6
Groupe de jeunes	1	-	Trajets, déplacements	4	3
Internet non spécifié	2	3	Urgences	-	2
Internet privé	5	-	Visites « pour des futilités ou de la relation d'aide dépassant ma compétence »	1	4
Internet professionnel	2	10			

Respectivement 47 % et 37 % des pasteurs estiment passer trop de temps à l'administratif, poste le plus chronophage (et pas toujours justifié) bien avant les réunions, les commissions, les conseils, l'internet à titre professionnel et la télévision.

1.9.3. *Qui gère l'agenda des pasteurs ?*

Les pasteurs disent que leur emploi du temps est :

Géré par moi-même	69	62
Équilibré	22	14
Trop chargé	20	20
Jamais épuisé	16	17
Confortable	17	14
Dicté par les urgences	24	28

Nous constatons que l'emploi du temps est légèrement plus confortable et mieux maîtrisé par les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter le ministère : ils gèrent davantage eux-mêmes leur temps de travail et se trouvent moins soumis à ce qui est « dicté par les urgences ».

La gestion du temps génère quelques fois certaines tensions intérieures, sentiments de culpabilité ou de frustration. Ainsi, on voudrait dormir moins « pour en faire plus » mais dormir davantage pour mieux récupérer ; on aimerait effectuer plus de visites mais on se trouve confronté à visiter toujours les mêmes personnes et certaines visites ne semblent pas produire le résultat espéré. L'analyse des sujets de satisfactions et de frustrations des pasteurs nous aidera à mieux comprendre ces réponses.

1.10. *Les motifs de satisfactions et de frustrations*

Dans le tableau suivant sont regroupés en quelques postes les divers *motifs de satisfactions* exprimés par les pasteurs, avec leurs propres mots.

Voir des résultats	71	80
« Avoir des baptêmes »	3	5
Atteindre les objectifs	0	1
Avoir des « résultats »	10	10
Constater des conversions	17	20
Entendre des témoignages	2	0
Observer une maturation, une transformation	32	36
Vivre des miracles (guérison, délivrance)	5	0
Voir la soif et la mise en pratique de la Parole	1	4
Voir une croissance numérique, une expansion de l'Église	1	4

Apporter la Parole	47	39
Chanter, diriger la louange	2	0
Évangéliser, témoigner	3	6
Prêcher, enseigner	24	17
Préparer des études, des prédications	18	16
Accompagnement, aspect relationnel	41	29
Accompagner des personnes	7	5
« L'aspect relationnel »	24	17
Être actif dans une action sociale	1	0
Faire des visites	7	3
Résoudre des situations difficiles	2	1
Voir des relations vraies et profondes	0	3
Développement personnel et épanouissement familial	16	19
Avoir de bons moments de ressourcement spirituel	3	11
Avoir du temps pour ma famille	0	1
Écrire	1	1
Étudier la Bible	9	1
Me former	1	3
Pouvoir partager mes problèmes	1	0
Voir mes enfants être d'accord avec mon ministère	0	1
Voir mon épouse, ma famille heureuse	1	1
Engagement, collaboration des membres	18	15
Travailler en équipe, en commun	6	5
Constater des progrès et l'implication des jeunes	1	4
Voir des gens s'engager dans des tâches	11	6
Nécessité d'être apprécié	17	16
Entendre une appréciation positive de mes prédications	0	6
Être utile, être capable d'aider	0	3
Entendre des encouragements et expressions de reconnaissance	6	4
Voir mes prédications être « reçues »	11	3
Projets et animation	12	9
Animer	3	0
Concevoir et réaliser des projets	9	7
Mettre en route des choses nouvelles	0	2
Relations structurelles	6	5
Avoir des contacts avec les autorités civiles	1	0
Avoir des temps d'échange avec les collègues	1	4
Bien gérer la partie administrative	1	0
Parvenir à une bonne organisation	1	0
Pouvoir améliorer la structuration de l'Église	1	0
Pouvoir échanger avec le conseil d'Église	1	1
Divers	5	5
Changer moi-même	0	1
Constater de la flexibilité	0	1
Être dans la volonté de Dieu, faire la volonté de Dieu	3	0
Former des autres	0	2
Travailler avec des groupes de maison	1	0
Travailler parmi les enfants	1	0
Travailler parmi les jeunes	0	1

La meilleure source de satisfactions pour les pasteurs est de voir des résultats concrets, tangibles. Ils sont également très heureux dans leur rôle de « porte-Parole » (prédications, études bibliques), et dans l'accompagnement des personnes.

Les *sources de frustrations* sont bien plus nombreuses, et les mots les plus récurrents dans les réponses à cette question ouverte ont été « manque » et « manquement ». Dans ce qui suit, les formulations sont celles que nous avons trouvées dans les questionnaires, nous avons rapporté les paroles des répondants. Dans un premier tableau, nous présentons les manques définis par les pasteurs :

« Manque de »	54	67
Amis proches (trop de solitude)	3	3
Concertation, communication	1	1
Engagement des membres de l'Église	10	5
Engagement des responsables de l'Église	3	4
Équilibre vie familiale et professionnelle	1	2
« Faim et soif de Dieu, de la Parole » des paroissiens	-	2
Faire des visites	1	1
Miracles	1	1
Mise en pratique de la Parole, maturité des paroissiens	17	18
Organisation	1	-
Pouvoir « être moi » dans les relations	1	-
Préparation des prédications	1	-
Proximité de Dieu	1	-
Reconnaissance, prévenance envers le pasteur	-	3
Respect de l'autorité pastorale	1	2
Résultats visibles (conversions)	10	24
Soutien	-	1
« Vision » des membres de l'Église	2	-

Le manque de résultats est la source principale de frustrations : les pasteurs souffrent d'un manque de conversions, de mise en pratique de la Parole, de maturité spirituelle et d'engagement des membres de l'Église.

Un deuxième tableau regroupe encore des termes de manque, mais cette fois-ci il s'agit de ce que les pasteurs se reprochent à eux-mêmes :

« Mes manquements »					
Ma lenteur à préparer les prédications	-	1	Mon impossibilité à faire face à des situations	2	6
Mes incompétences, insuffisances, limites	9	3	Mon manque de concentration	1	1
Mon manque d'organisation	1	-	Mon manque d'évolution	-	1
Ma superficialité	-	1	Mon péché	1	-
Mes erreurs	1	1	Mon rythme insuffisant	-	1
Mon impatience	1	3		16	17

La gestion du temps est source de frustrations pour bon nombre de pasteurs : ils ont surtout le sentiment de n'avoir jamais fini et ont du mal à trouver un équilibre entre temps professionnel et temps privé.

Le facteur « temps »	30	25
Difficulté à gérer le temps, gestion inefficace	2	1
Manque de temps (en général)	6	-
Manque de temps (pour ma famille)	2	2
Manque de temps (pour moi-même)	2	2
Morcellement du temps	1	-
Pas assez de temps pour des projets	2	-
Pas assez de temps pour prier et étudier la Parole	1	-
Sentiment de n'avoir jamais fini	8	14
Sentiment de ne pas en faire assez	2	2
Sentiment d'être géré par les urgences	4	4

Le comportement des « ouailles »⁶²³ et leurs attentes si diverses sont aussi des sources importantes de frustrations :

Les « ouailles »	34	37
Créent des conflits	4	1
Font du commérage, des fausses accusations	3	-
Me comparent, me jugent	1	1
Me critiquent	2	6
Me rejettent, me demandent de me justifier	1	2
Montrent une étroitesse d'esprit, « ils sont cons »	3	-
Ont un caractère difficile	-	1
Refusent le changement, sont traditionalistes	7	9
Rétrogradent	1	1
Sont des conformistes, lents à évoluer	-	6
Sont en opposition, font preuve de méchanceté	3	2
Sont « fourbes » (hypocrites, jaloux)	3	1
Sont insatisfaits, ingrats	2	1
Sont légalistes	-	3
Sont souvent absents	1	1
Sont superficiels et irréfléchis	-	2
Sont tièdes	4	-

De la part des « ouailles », la plus grande frustration vient de leur lenteur, voire de leur refus du changement : « on a toujours fait comme ça et ça marche ». Pourtant, les

⁶²³ Ouaille vient du latin *ovis*, signifiant en français : brebis. La métaphore du troupeau et des brebis étant couramment utilisée dans les milieux évangéliques, nous choisissons de l'employer à l'occasion, même s'il est peu courant dans la langue française, pour désigner l'ensemble des personnes assistant plus ou moins régulièrement aux cultes d'une Église, sans forcément en être membre, au sens d'être membre d'une association loi 1905. Ce nom commun nous évite d'énumérer à chaque fois ces deux catégories de « paroissiens » : membres et non-membres.

responsables, les paroissiens ont des attentes, des non-dits, qui créent des tensions avec le pasteur :

Les « attentes »	9	18
La charge pastorale pas assez partagée	-	1
Les attentes déraisonnables des collègues	-	1
Les attentes déraisonnables du conseil de l'Église	-	2
Les attentes déraisonnable des paroissiens s	4	12
Beaucoup d'attentes non-dites	1	2
Le rôle du pasteur pas assez défini	3	-
Le rôle des bénévoles pas assez défini	1	-

Le pasteur a de multiples contacts, en dehors de son Église, notamment avec des collègues et des représentants de sa dénomination. Ces contacts, bien que souvent positifs, peuvent néanmoins être source de frustrations :

Les collègues	4	3
Ils me « cassent le travail »	1	-
Ils ne montrent pas assez de reconnaissance	-	1
Je ne peux pas leur faire de confidences	3	2

Nous retrouvons ici la souffrance d'un pasteur qui, ayant quitté sa paroisse florissante, apprend l'année suivante qu'elle est devenue la proie de divisions. Cette rubrique a permis aux pasteurs d'exprimer des expériences amères. Certains ont partagé leurs frustrations et faiblesses à des collègues qui n'ont pas respecté le caractère confidentiel de ce qu'ils avaient entendu. Plusieurs répondants disent avoir été « trahis » (c'est le mot exact qu'ils ont employé). Nous reviendrons sur les relations entre collègues p. 208-209.

Au niveau d'une même dénomination, certains pasteurs se plaignent d'un excès de structures, d'autres d'un manque. Ce n'est donc pas la dénomination qui est en cause mais le ressenti des individus.

Ma « dénomination »	1	8
Manque de structure	-	3
Sa « politique »	-	1
Sa mollesse, lenteur à décider	1	2
Trop de structure	-	2

La vie de famille peut souffrir du métier pastoral et devenir source de frustrations :

Ma famille	9	6
L'attitude de ma famille face à mon ministère	1	-
Les pressions sur ma famille, les contraintes	8	4
Pas de soirées, de week-ends libres	-	2

Les conditions matérielles de l'exercice du ministère peuvent à leur tour engendrer des frustrations :

Les conditions matérielles	2	4
Je dois faire ce que personne ne veut faire	1	-
Il y a des travaux à faire dans l'Église	-	2
Il nous manque des moyens financiers	1	1
Le presbytère n'est pas adapté à la famille	-	1

D'autres sources de frustrations ont été citées, comme l'usure :

L'usure	2	7
La répétitivité des tâches	-	1
La réunionnité/des réunions peu efficaces	1	3
La fatigue physique (ex. : réunions tardives)	1	3

et quelques éléments rencontrés d'une manière plus sporadique :

Divers	9	8
Ceux qui « spiritualisent » tout	1	-
La désillusion	1	-
Les personnes qui « refusent » de l'aide	-	3
Les promesses de Dieu non encore réalisées	1	-
Le poids des tâches administratives	6	5

Ces tableaux comparatifs indiquent la première des carences de satisfactions : les pasteurs ne voient pas toujours leur ministère porter du fruit (des conversions, des vies transformées). Ils travaillent dans un cadre où leur rôle n'est pas toujours clairement défini et où les attentes sont multiples, parfois démesurées, où l'investissement en matière de temps est énorme et non rentabilisé (on peut passer beaucoup de temps à préparer une prédication sans qu'elle soit « bien reçue »). En conséquence de quoi, le conjoint et les enfants subissent des horaires de vie peu compatibles avec une vie de famille.

L'accompagnement des personnes est également une occupation pastorale très chronophage : le résultat n'est pas toujours là et pourtant on y a consacré beaucoup de temps. Comme le disait un des pasteurs lors d'un entretien téléphonique : « Le maçon voit son mur, mais moi, je vois quoi ? »

Mais malgré tout, c'est bien le travail relationnel qui procure beaucoup de satisfactions aux pasteurs quand ils voient des vies transformées.

Répondre à l'appel de Dieu, étudier sa Parole, préparer des études, des prédications sont sources de satisfactions ; toutefois, tout ce temps « invisible » peut paraître improductif alors que d'autres tâches, comme l'administratif par exemple, donnent immédiatement des résultats concrets.

Le travail n'est jamais fini et le pasteur se trouve souvent seul à l'assumer. Le manque d'engagement des membres est fréquemment cité comme source de frustrations, ainsi que le manque d'expression de reconnaissance ou au contraire l'ingratitude des gens, l'excès de critiques, de jugements.

Beaucoup de pasteurs aspirent à pouvoir réaliser de temps en temps « un projet » qui dépasse le cadre normal de leur fonction, à sortir des « corvées répétitives ». Ce genre de défi, avec une diversité de tâches, leur procure une grande satisfaction et permet de rompre avec le côté monotone, usant, du travail pastoral.

Cette énumération que les pasteurs ont dressée des sources de frustrations et de satisfactions conduit à se demander si, ce qu'ils vivent dans la pratique quotidienne, correspond à ce qu'ils pensaient du ministère avant de l'exercer.

1.11. Leurs analyses de l'appel au ministère

1.11.1. Un appel nécessaire ? Pour toute la vie ?

La plupart des pasteurs trouvent cet appel indispensable, pour quelques-uns seulement il est souhaitable. Il n'y a pas de différence d'opinion entre les deux catégories de répondants.

Indispensable	71	74
Souhaitable	6	8
Sans opinion	3	3

Les réponses aux questions « l'appel au ministère est pour toute la vie ou n'est peut-être que pour un certain temps ? ; sur quoi établissez-vous cette conviction ? » départagent les pasteurs. Ceux n'ayant pas envisagé de quitter sont plus nombreux pour penser que l'appel au ministère est pour toute la vie, alors que parmi ceux ayant déjà envisagé de quitter, la majorité préfère ne pas se prononcer.

Oui	42 %	32 %
Non	25 %	28 %
Ne se prononce pas	33 %	40 %

De nombreux répondants expriment que leur conviction est basée sur la Bible, sans toutefois préciser sur quels textes.

Dans les deux catégories, plusieurs de ceux qui choisissent le « oui » motivent ce choix en citant littéralement ou en faisant clairement allusion à Romains 11.29 : « Car les

dons et l'appel de Dieu sont irrévocables »⁶²⁴ ; ce verset a été cité respectivement 11 et 8 fois.

D'autres indiquent des versets ou personnages bibliques à l'origine de leur conviction⁶²⁵ :

- *pour le ministère à vie* : Éphésiens 4.7 ; 11 ; 2 Timothée 4.7 ; Luc 9.62 ; l'exemple des apôtres ; les juges dans le livre des Juges (« puis il mourut ») ; une énumération : « Moïse, Samson, Gédéon, Paul, Jean, toute leur vie, Marc s'est détourné mais il est revenu » ; ou encore déclarent qu'ils ne voient, dans la Bible, aucun exemple indiquant le contraire, ou affirment par exemple que « la retraite n'existe pas dans la Bible » ;
- *contre le ministère à vie* : « David était appelé à être roi mais il n'a pas toujours exercé sa fonction » ; « Paul : il a connu différentes étapes dans son ministère » ; « le prophète Amos a eu un ministère de courte durée » ;
- *pour affirmer que les deux possibilités existent* : « Paul a été pendant un temps faiseur de tentes » ; « Moïse a duré ; Saul a été rejeté ; Aggée n'a servi comme prophète que pendant trois mois ».

Respectivement 12 et 6 répondants ne voulant pas affirmer ni infirmer que l'appel au ministère pastoral soit à vie s'en tiennent à dire : « c'est mon cas » ou « ça dépend de la personne ». Respectivement 12 et 17 admettent que l'on puisse abandonner le pastorat parce que la situation personnelle change (santé, contexte familial, évolution doctrinale).

Certains pasteurs, parmi ceux n'ayant pas envisagé d'abandonner, sont très fermes dans leur prise de position : « Le ministère est une autoroute sans aucune sortie » ; « on change de métier mais pas de vocation » ; « c'est plus qu'une fonction, c'est une vie » ; « c'est un état du cœur » ; « Dieu donne ce qu'il ordonne et il renouvelle nos forces » ; « Christ a donné sa vie, je donne la mienne » ; « c'est une vie de consécration » ; « l'engagement nécessite le sacrifice de soi ».

D'autres répondants invoquent la souveraineté de Dieu mais plutôt pour soutenir la possibilité que le ministère ne soit pas à vie. Ils écrivent, entre autres : « Dieu peut choisir la direction d'une vie » ; « Dieu est souverain, ça peut n'être que pour un temps » ; « Dieu fait comme il veut, quand il veut, avec qui il veut » ; « ça dépend de Dieu » ; « c'est Dieu qui emploie : demandez-lui ! » ; « c'est selon la volonté de Dieu : il y a plusieurs vies dans

⁶²⁴ Nous citons la version du Semeur parce que cette version emploie exactement les mots (don, appel, irrévocable) qui reviennent le plus souvent dans les réponses à cette question.

⁶²⁵ Nous présentons la réponse des répondants sans exprimer une opinion quant à leur interprétation des textes, des vies des personnages.

un ministère » ; « rien n'est acquis, même pas le ministère : tout dépend de la grâce de Dieu ».

Plusieurs pasteurs, plutôt parmi ceux ayant déjà envisagé de quitter, ont vu des collègues renoncer au ministère ; ils en ont conclu que l'appel n'est pas pour toute la vie. L'un d'eux affirme que « le ministère à vie, ça n'existe plus ». D'autres parlent de réalités humaines : « Nul n'est indispensable » ; « mes forces diminuent » ; « la vie n'est pas un long fleuve tranquille, les circonstances changent » ; « ça ne marche que tant qu'on assume » ; « dans une vie, il y a des saisons » ; « il faut savoir lâcher », ou s'interrogent en disant « qui sait de quoi sera fait demain ? ».

Certains mettent le doigt sur les difficultés du pastorat : « Les pressions psychologiques peuvent amener quelqu'un à se protéger par un arrêt » ; « l'usure peut amener un pasteur à abandonner » ; « à cause des coups reçus dans le ministère, on peut faire taire cet appel » ; « certaines vocations sont détruites à cause de la dureté des Églises ». Mais pour d'autres, la difficulté est au contraire stimulante : « Au vu de l'investissement de temps, de la famille, cela ne peut être qu'à vie ! »

1.11.2. Les raisons pour ne pas envisager de quitter le ministère

La question se pose : la conviction qu'un appel au pastorat soit pour toute la vie est-elle une « protection » qui permet de repousser l'idée d'abandonner ? C'est ce que nous tenterons d'élucider à travers les réponses à la question : « Pouvez-vous dire pour quelle raison vous n'avez jamais envisagé de quitter le ministère ? »

15 % des pasteurs n'ont pas répondu à cette question. 36 % des répondants expliquent ne pas l'avoir envisagée parce que leur situation ne pose pas de problème particulier : douze pasteurs disent se sentir bien, bien vivre leur ministère et six autres ont répondu qu'ils ne sont pas encore depuis longtemps dans le ministère. Plusieurs se sentent utiles (3), ont beaucoup de satisfactions (2), sont bien entourés, jamais seuls (3), ont « des bons échos » de leur ministère (1). Deux écrivent que c'est le plus beau métier du monde !

Pour onze répondants, c'est leur appel qui les empêche de penser à cette éventualité ; en cas de difficultés, ils se rappellent leur vocation et les promesses de Dieu. Neuf ont la ferme conviction d'être à la place où Dieu les veut, même si l'exercice du ministère est parfois difficile.

Deux pasteurs préféreraient changer de poste plutôt que d'abandonner ; un pasteur se dit trop vieux pour commencer autre chose ; un autre reste parce qu'il « aime le challenge ».

L'idée d'abandonner le ministère est perçue par trois personnes comme une tentation du diable, une « chute » personnelle. Un répondant dit que c'est normal d'être découragé par les gens : « Ils sont pêcheurs. »

Les pasteurs se sentent responsables devant Dieu (1), ne veulent pas désobéir (3), veulent rester fidèles (2), l'honorer (1). Certains disent ne pouvoir envisager de partir parce que Dieu, dans sa grâce, les en préserve (4) ou simplement parce que c'est lui qui, les ayant appelés à commencer, ne leur a pas dit de s'arrêter (3).

Pour d'autres pasteurs, ce qui les pousse à tenir vient d'une décision *personnelle*. Ils refusent fermement l'idée d'abandon : « C'est une option que je me suis interdite » ; « c'est ma vie – je ne suis pas suicidaire » ; « c'est impossible ». Pour d'autres, il s'agit d'une solide conviction et prise de position : « J'ai une tâche à accomplir, je ne peux abandonner » ; « mon engagement est définitif » ; « ce serait pire de quitter ma place que d'y survivre, de la subir ».

1.12. Leurs définitions du ministère pastoral

Plusieurs propositions autour de l'appel au ministère pastoral ont été suggérées, en demandant aux pasteurs de classer les propositions selon qu'elles exprimaient plus ou moins fortement leurs opinions : 1 étant la valeur la plus forte, 8 la plus faible.

« Selon vous, l'appel au ministère ... »		
est une conviction intérieure qui doit être confirmée par le témoignage	1	1
<i>est une aspiration à servir autrui</i>	4	2
<i>permet de tenir bon dans le ministère quand cela devient moins facile</i>	2	3
<i>est irrésistible</i>	3	5
<i>est plus important pour l'exercice du ministère qu'une formation</i>	5	4
est la même chose qu'un appel à être pasteur	6	6
est seulement une conviction personnelle	7	7
est une notion trop floue	8	8

Les répondants des deux catégories ont choisi, en début et fin de liste, les mêmes propositions ; leurs opinions sont *divergentes* pour quelques autres indiquées en italiques. Chez les pasteurs ayant envisagé le départ, l'aspiration à servir autrui est une valeur clairement plus forte ; l'appel est moins irrésistible. On pourrait en déduire que ces répondants auraient davantage besoin de voir des résultats, de recevoir des appréciations sur leur travail.

Une question ouverte accordait aux répondants l'occasion de donner *leur définition personnelle* de ce qu'est le ministère pastoral.

Leurs réponses ont ceci de particulier qu'elles sont systématiquement exprimées par des verbes : le ministère est un travail. Dans le tableau suivant sont regroupés les termes le plus souvent utilisés.

Prendre soin, faire de la cure d'âme, de la relation d'aide, conseiller, encourager, soutenir moralement	37	40
Enseigner	28	39
Amener à maturité, former pour s'engager	20	31
Être berger, paître le troupeau, nourrir	30	20
Conduire, diriger, être leader, être responsable, coacher	21	23
Prêcher, évangéliser	16	24
Accompagner	18	16
Servir les autres, servir l'Église	18	13
Organiser, animer, coordonner, faire l'administration de l'Église	9	13
Servir Dieu	14	7
(sur)Veiller, protéger	8	8
Être membre d'une équipe, être un ancien parmi les anciens	5	5
Prier	4	3
Être un exemple, un modèle	2	5
Aimer	4	1
Corriger, reprendre	2	1
Représenter l'Église à l'extérieur	1	1

La différence notable entre les deux catégories de répondants concerne une plus grande importance donnée à « enseigner, amener à maturité, prêcher » parmi les pasteurs ayant envisagé de quitter (94 mentions) que parmi les autres (64 mentions). Celui qui enseigne, veut amener à maturité, s'attend à davantage de résultats que les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter et qui utilisent plutôt le vocabulaire de « servir » et « être berger » (respectivement 62 et 40 mentions).

D'autres verbes non repris dans le tableau ci-dessus ont été cités chacun une seule fois : étudier, innover, défendre la moralité, « s'occuper des personnes sur un plan physique, moral et spirituel », orienter, administrer les sacrements, motiver, dynamiser, développer.

Quelques-uns parmi les répondants n'ayant pas envisagé de quitter mettent l'accent sur une dimension spirituelle du rôle du pasteur en écrivant entre autres qu'être pasteur, c'est : « être mandaté par Dieu pour un service » ou encore « haïr le diable ».

Parmi les répondants n'ayant pas envisagé de quitter, nous avons trouvé trois définitions exprimant ce que le pasteur, selon eux, ne doit pas être : « homme orchestre » ; « homme à tout faire » ; « inévitablement leader ».

La métaphore du berger et du troupeau apparaît dans beaucoup de réponses, et nous le comprenons parce que cette terminologie est biblique ; à l'époque de l'Église primitive, la plupart des responsables savaient réellement en quoi consistaient le travail de berger et la conduite d'un troupeau. Nous sommes étonnée de l'emploi si fréquent de cette métaphore par des personnes qui n'ont aucune expérience du travail pastoral (au sens propre du terme)⁶²⁶. Leur définition du métier est le résultat d'un concept abstrait, imaginaire qui donne libre cours à toutes sortes d'interprétations personnelles et ne peut pas se résumer en termes réalistes et professionnels. Il est évident que si le pasteur n'a pas lui-même une vision concrète de son ministère, il ne pourra pas la communiquer clairement à son Église, et ce « flou artistique » sera un terrain propice à confusions, attentes non exprimées et conflits.

Un pasteur donne comme définition de son métier : « amener des agneaux à devenir des brebis » ; un autre écrit : « être un berger compétent ». Bien plus précise est la définition du pasteur qui décrit le ministère pastoral en ces termes : « créer les conditions pour qu'ils puissent grandir ».

Nous constatons deux optiques pour considérer le ministère pastoral : d'une part un certain nombre de pasteurs mettent en avant *servir Dieu*, « pâître son troupeau » ; d'autres mettent en avant *le service à Dieu tout en servant les hommes*, par l'enseignement, les soins.

1.13. Leurs approches du travail pastoral

Pour compléter ces définitions du ministère, le questionnaire comportait une rubrique intitulée : « votre profil, votre personnalité, votre style de faire ».

Respectivement 92 % et 89 % des répondants disent qu'être pasteur, c'est une *vocation* plutôt qu'un *métier*.

48 % des pasteurs ayant envisagé de quitter considèrent le pasteur plutôt comme *serviteur des autres* que comme *porte-parole de Dieu*. Ce chiffre n'était que de 34 % pour

⁶²⁶ Nous avons une expérience professionnelle en tant qu'éleveur ovin et sommes étonnée de la facilité avec laquelle les pasteurs parlent d'un métier dont ils ignorent la réalité. À titre d'exemple nous citons cette définition du ministère pastoral qui pourrait inquiéter : un pasteur écrit « Le Seigneur est le berger et nous sommes comme les chiens du berger ». Ce pasteur parle-t-il de la dureté des conditions de travail (« une vie de chien ») ou du fait qu'en étant dans le ministère, il faut « avoir du mordant » ? Dans le contexte de notre conduite de troupeau, nous avons dressé des chiens et leur travail est très éloigné de ce que font les pasteurs : les chiens, après dressage, sont conditionnés à exécuter sans faillir une dizaine d'ordres répétitifs (à gauche, à droite, stop, amène, pousse, recule, etc.) qui assurent la sécurité et le déplacement du troupeau. Ceux qui ont été dressés à mordiller la patte des très rares brebis récalcitrantes sont des exceptions. C'est le « top » du dressage, très peu usité. Le travail du chien de berger qui conduit un troupeau est très éloigné du pastorat !

l'autre catégorie de répondants. Il pourrait y avoir entre les deux catégories une sensibilité différente : les uns servent les autres dans le cadre de leur service à Dieu ; les autres servent Dieu en apportant un service (la Parole, des soins) aux autres.

60 % des répondants ayant envisagé de quitter voient leur rôle plus comme *accompagnateur* spirituel que comme *leader* spirituel alors qu'ils n'étaient que de 54 % dans l'autre catégorie de répondants. Il y a également plus de pasteurs ayant envisagé de quitter qui se sentent souvent confrontés à des demandes auxquelles ils ne peuvent répondre : 61 %, au lieu de 55 %. Ils sont respectivement 66 % et 55 % à dire que les attentes des membres de l'Église ne correspondent souvent pas à la vision du pasteur. De la combinaison de ces trois éléments, on pourrait conclure qu'un accompagnateur risque de souffrir davantage de demandes et d'attentes auxquelles il ne peut répondre qu'un leader qui considère que son rôle est de donner l'impulsion, de « parler le premier ».

7 % des pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter, contre 10 % de l'autre catégorie de répondants, estiment qu'un pasteur doit être disponible à tout moment. 33 % d'entre eux pensent que c'est Dieu qui doit pourvoir aux besoins financiers des pasteurs mais dans l'autre catégorie de répondants, ce pourcentage tombe à 17 % dont une majorité considère qu'un salaire correct est un droit et non une manne tombant du ciel et que cela nécessite des donateurs. Il est fort probable que nous retrouverons ce facteur financier parmi les motifs propices à l'abandon du ministère.

Parmi les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère, il y en a davantage qui considèrent que l'intégration dans la vie locale n'est pas chose facile (respectivement 27 % et 21 %).

Enfin, 4 % des répondants ayant envisagé de quitter disent que « la famille d'Églises est plutôt une contrainte qu'un atout », et les 96 % qui disent le contraire apprécient le contact avec les frères comme un précieux soutien. Ils sont relativement moins nombreux que ceux n'ayant pas envisagé de quitter. C'est ce que nous pouvons conclure de la répartition des réponses sur l'échelle d'appréciation proposée. Parmi les pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter, un seulement estime que sa dénomination est une contrainte plutôt qu'un atout.

1.14. Le rôle et la position du pasteur ont-ils changé ?

Parmi les pasteurs ayant répondu à cette question, ils sont respectivement 75 % et 79 % à répondre par l'affirmative. La minorité qui pense que le rôle et la position du

pasteur sont restés identiques se cantonne à l'expliquer ainsi : « La Bible n'a pas changé » ; « Dieu n'a pas changé » ; « le message reste le même » ; « les hommes n'ont pas changé ».

Respectivement 10 et 16 répondants qui pensent que le rôle et la fonction du pasteur se sont modifiés, nuancent ensuite leur réponse en disant que la forme a changé mais pas le fond et la fonction.

Ces évolutions, selon nos répondants, figurent dans le tableau suivant :

Davantage besoin des médias, de nouvelles technologies	3	9
Davantage de travail en équipe et rôles adjoints tels que former les équipiers, déléguer, coordonner	22	22
Davantage de tentations	-	2
Le pasteur a besoin de plus de compétences différentes, doit être plus professionnel	11	13
Le pasteur est davantage conseiller : il doit être formé à la psychologie, la relation d'aide	3	7
Les gens sont moins disponibles, moins engagés	5	3
Les gens sont moins ignorants, ont d'autres sources d'information	6	7
Les gens veulent davantage un leader	2	1
Les lois se compliquent	1	-
Les situations familiales sont plus complexes, c'est plus lourd à gérer	4	2
On accepte moins l'autorité du pasteur, son rôle directeur : il doit être plus « transparent » et proche des gens	17	17
On veut davantage un animateur	5	4
Il y a une plus grande diversité d'activités selon les groupes dans l'assemblée (jeunes, aînés, ethnies, etc.)	8	7

Quelques-uns regrettent les changements et expriment leur vécu en écrivant : « Le pasteur est devenu l'employé du conseil » ; « il est l'outil exécutif du conseil » ; « il est aux ordres du conseil » ; « il devient la serpillière de l'Église » ; « il doit justifier tout ce qu'il fait » ; « il devient l'homme à tout faire ». Un pasteur résume la situation avec une attitude plus neutre en écrivant qu'il y a « une crise de la fonction et de l'identité pastorale ».

1.15. Les attentes des paroissiens et des membres du conseil

Le paragraphe précédent montre la divergence d'opinions sur l'évolution du rôle pastoral, par rapport à l'évolution de la société. Ces divergences sont constatées par les pasteurs arrivant dans un nouveau poste : leur conception du rôle pastoral diffère des attentes de la part des membres du conseil ou de l'Église. Ils ne sont que respectivement 58 % et 55 % des répondants à ne pas avoir été, au cours de leur ministère, confrontés à des attentes de l'Église posant problème.

Douze des répondants de chaque catégorie ont surtout constaté sur le terrain des attentes exagérées qu'ils ont décrites comme « irréalistes, inabordables », « l'exigence d'être présent tout le temps ; d'être parfait ; d'être omniprésent » ou l'expriment en écrivant « ils demandent toujours plus et ne voient pas les efforts que j'ai déjà faits » ou « ils n'admettent pas que j'aie des engagements à l'extérieur de leur Église ». Un répondant résume la polyvalence que son Église exige de lui : « Il faut que je sois concierge, faiseur de cérémonies, animateur, gérant d'immeuble, préposé aux relations publiques, etc. »

Huit pasteurs de chaque catégorie de répondants mentionnent que l'Église ne tient pas assez compte de leur propre personnalité, dons et compétences. Trois personnes signalent qu'elle voudrait qu'ils soient plus directifs, alors qu'eux-mêmes disent qu'ils préfèrent « travailler en équipe » ; « élaborer avec le conseil » ; « suggérer ou inviter » ; « déléguer ». Plusieurs pasteurs écrivent qu'ils ne se considèrent pas compétents pour répondre à certaines exigences telles que « prendre des décisions à leur place » ; « assumer un suivi psychologique ». D'autres constatent sur le terrain que l'on voudrait plus un prophète qu'un enseignant ; un berger plus qu'un enseignant, un expert au lieu d'un modèle ou encore quelqu'un qui fasse tout lui-même au lieu d'être chef d'une équipe de collaborateurs. Enfin quatre personnes signalent que leur Église voudrait les voir agir de façon plus paternaliste. Un de ces répondants réagit : « Je ne peux pas le faire, j'ai trop souffert de pasteurs paternalistes en étant jeune chrétien moi-même ».

Respectivement trois et huit pasteurs mentionnent avoir rencontré des attentes contradictoires. Les personnes au sein d'une même Église peuvent avoir des désirs, des besoins différents : le conseil, les membres dits matures et les immatures. D'autres signalent que les paroissiens voudraient qu'il soit un leader mais qu'en même temps il faut « faire tout le travail soi-même » ; « être un leader démocratique ». Des pasteurs écrivent, que l'Église voudrait qu'il soit « à leur service, tout en m'appelant pourtant serviteur *de Dieu* » ou « directeur, tout en assumant tout le service moi-même ». Un autre a fait ce constat : « Ils voudraient que je sois un prophète mais ils ne supportent pas ce que je dis ». Enfin nous citons un dernier qui l'exprime ainsi : « On veut un ami et on le rejette ; on veut un chef et on le critique ».

L'amitié avec le pasteur semble être un sujet délicat : deux pasteurs signalent que les membres de l'Église souhaiteraient être plus ses amis que ses paroissiens, l'un constate qu'une jalousie existe envers ceux qui seraient plutôt « amis » du pasteur et les autres

membres ; un répondant estime qu'il est difficile d'avoir des amis dans une Église, sans toutefois en préciser la raison.

Trois pasteurs de chaque catégorie se sont trouvés confrontés à des attentes nées des traditions. Ils apportent ces précisions : « Ils voudraient même décider de mon “look” » ; « c'est difficile de faire passer une autre vision » et « ils attendent de moi que je continue ce qu'ils ont toujours connu ». Deux pasteurs se plaignent que les attentes doivent être devinées, ne sont pas exprimées clairement.

Deux répondants signalent la non-coopération des paroissiens comme difficile à gérer : « Ils veulent beaucoup mais ne s'investissent pas eux-mêmes ». Également deux pasteurs parlent des moyens financiers : « Ils croient que Dieu pourvoira à mes besoins financiers sans leur aide » ou « les moyens financiers qu'ils donnent à l'Église ne sont pas en rapport avec ce qu'ils demandent de ma part ». Un autre dit : « Ils ne supportent pas d'être interpellés. »

Un pasteur de chaque catégorie vit mal le fait d'être mis sur un piédestal, supérieur aux autres, ou encore être considéré comme un prêtre catholique (vœu de pauvreté et de chasteté).

Les répondants n'ayant pas envisagé de quitter le ministère ont aussi fait remarquer que les attentes des membres de l'Église sont surtout égoïstes : « Ils cherchent un animateur qui leur permet de s'éclater, pas un conducteur spirituel » ; « ils cherchent un employé corvéable » ; « ils mettent en avant leurs besoins, pas les priorités de Dieu ». Un se plaint qu'on le considère trop comme l'exécuteur d'un contrat de travail.

1.16. Le cahier des charges : utile, souhaitable ?

Face à ces attentes qui ont été, pour près d'un pasteur sur deux, problématiques, n'est-il pas préférable que les parties établissent ensemble un cahier des charges avant l'entrée en fonction dans le poste ?

Dans les tableaux suivants sont repris le nombre des cahiers existants, la précision de leur contenu et l'appréciation qu'en ont faite les répondants concernés.

Fréquence :

Jamais eu	48	52
Une seule fois	10	13
Rarement	2	3
Dans la majorité des postes	6	11

Précision du contenu :

Cahier des charges sommaire	16	17
Cahier des charges détaillé	6	15

Appréciation :

Je l'ai trouvé peu utile	14	19
Je l'ai trouvé très utile	8	15
C'était contraignant	0	2
Cela me laissait une liberté d'action	9	16

Il semblerait que la pratique du cahier des charges ne soit pas encore très courante et les appréciations sont divergentes, mais cela tient aussi au fait que le contenu des cahiers est trop sommaire pour atteindre l'objectif qu'il propose : établir précisément les obligations du pasteur.

Quant à la question : « Souhaiteriez-vous, à l'occasion d'un nouveau poste, avoir un cahier des charges ? », les opinions sont assez partagées. Respectivement 21 % et 16 % n'en voudraient pas.

Ils s'expliquent en disant que c'est Dieu qui leur donne leur mission, qu'ils servent Dieu et non pas les hommes, qu'ils ne veulent pas être prisonniers d'obligations humaines, ou encore que la Bible est suffisante comme cahier des charges (avec deux mentions des épîtres pastorales). Un pasteur s'exclame : « Aucun des apôtres n'avait un cahier des charges ». Deux répondants refusent d'être considérés « comme un fonctionnaire ».

Quatre pasteurs rejettent l'idée de changer un jour de poste dont un parce qu'il est le descendant direct du fondateur, deux autres parce qu'ils sont à l'origine de l'Église, le dernier n'a pas précisé la raison. Un pasteur préfère un projet d'Église bien élaboré à un cahier des charges. Deux personnes pensent que c'est l'Église qui doit s'adapter au pasteur et non l'inverse : le pasteur doit décider lui-même de son rôle. L'un d'eux écrit : « Je viens avec mes idées, si cela ne passe pas, je m'en vais » ; l'autre précise : « je suis chef d'orchestre, je suis leader, j'élabore mon projet ». Cinq répondants disent qu'ils veulent être libres, et l'un d'entre eux précise que c'est pour mieux répondre à *son* appel. Un pasteur trouve que le règlement intérieur de son Église et de sa dénomination sont déjà suffisants. Trois estiment qu'un cahier des charges serait trop figé, ne permettrait pas d'évoluer, de s'adapter aux changements.

Respectivement huit et deux répondants de chaque catégorie préfèrent un dialogue établi dans la confiance avec le conseil qu'un strict cahier des charges.

Parmi les pasteurs qui apprécieraient un cahier des charges lors d'une nouvelle prise de poste, la majorité avance comme motif « le besoin de connaître les attentes » (respectivement 18 et 17 répondants). Plusieurs mentionnent l'utilité de fixer un cadre, de clarifier les rôles, les tâches, les responsabilités, les priorités et les objectifs de part et d'autre (respectivement 18 et 28 pasteurs). Dans chaque catégorie, un répondant trouve le cahier des charges stimulant ou le considère comme un outil permettant de réduire le temps d'adaptation à un nouveau poste.

Le cahier des charges permet d'évaluer, lors de la prise de poste, les besoins et l'état de santé de l'Église, ou encore, à terme, le travail du pasteur (respectivement 4 et 10 répondants de chaque catégorie), savoir si son profil correspond bien à la demande (respectivement 2 et 8 répondants). C'est une aide pour construire le dialogue avec le conseil, réfléchir ensemble (7 répondants de la catégorie des pasteurs n'ayant pas envisagé de quitter) ; et enfin de rappeler ce qui a été fixé au départ, en cas de problèmes (1 répondant de l'autre catégorie).

Le cahier des charges est un élément rassurant pour les deux parties selon trois répondants ayant envisagé de quitter. Il permet d'éviter frustrations, stress, ou encore de se disperser (respectivement 3 et 5 répondants).

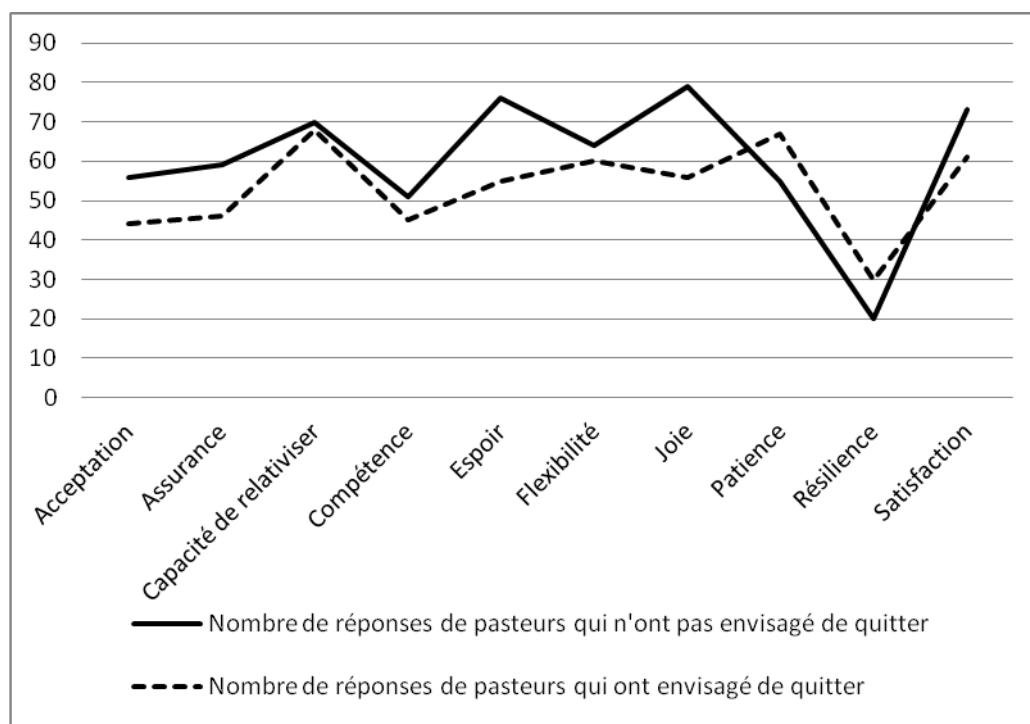
À notre demande d'obtenir une copie du cahier des charges pour le poste qu'ils occupaient, nous n'avons reçu que trois cahiers et un projet d'Église. Le peu de réponses ne nous permet donc pas d'explorer plus largement le sujet et d'en évaluer sa réelle utilité.

1.17. Les sentiments et les états d'esprit des pasteurs

Le pasteur doit faire face à des attentes parfois divergentes ; il a un emploi du temps bien chargé, soumis à l'impératif des urgences ; son travail lui apporte des sources de satisfactions et de frustrations différentes de celles d'autres catégories professionnelles. Comment le pasteur vit-il cela ? Voici les résultats obtenus à la question posée aux pasteurs : « Au cours des 12 derniers mois, dans votre ministère, avez-vous éprouvé ces sentiments et états d'esprit ? »

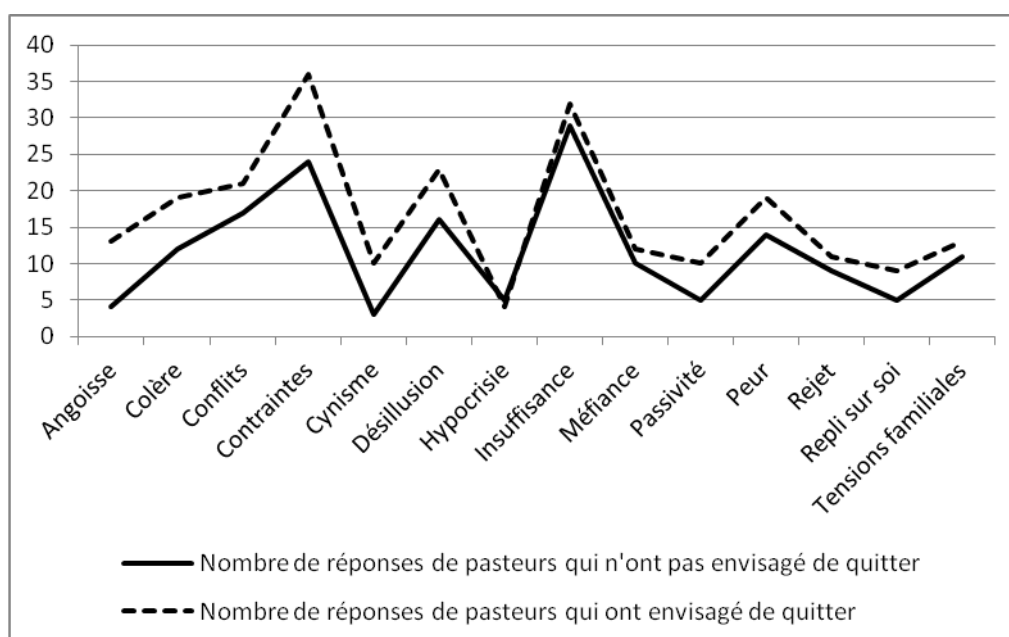
Dans les deux graphiques suivants sont reprises les réponses concernant les sentiments ou états d'esprit qu'ils ont fortement ressentis et que l'on peut qualifier de positifs (graphique 1), de négatifs (graphique 2).

Graphique 1 : Sentiments et états d'esprit positifs



La situation est inversée chez les deux groupes de répondants en ce qui concerne les sentiments et états d'esprit qualifiés comme négatifs : les pasteurs ayant envisagé de quitter sont bien plus nombreux à reconnaître avoir éprouvé fortement ces sentiments.

Graphique 2 : Sentiments et états d'esprit négatifs



Nous remarquons que les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère ont moins vécu des états d'esprit positifs, les seules exceptions parmi ces résultats étant les éléments patience et résilience. Sont-ce des traits de leur personnalité qu'ils ont développés pour faire face à l'angoisse, aux contraintes et au sentiment d'insuffisance ou au contraire, des facteurs qui apportent plus de souffrance, si l'on considère que choisir d'« endurer » c'est augmenter le temps de la souffrance ?

L'analyse des réponses à cette question montre que les pasteurs en général ont, au cours des douze derniers mois, éprouvé des sentiments contradictoires tels que : « contraintes, méfiance, conflits, joie, espoir, patience » ; « compétence, insuffisance » ; « peur, angoisse, espoir, capacité de relativiser » ; « colère, peur, joie, espoir » ; « méfiance, colère, espoir, satisfaction » mais surtout très souvent la combinaison « contraintes, assurance » ou « contraintes, joie, satisfaction » ou « insuffisance, joie et satisfaction ». Cela montre la tension émotionnelle dans laquelle évolue le pasteur. La gestion de sentiments et d'états d'esprits momentanément paradoxaux ou fortement fluctuants est psychologiquement difficile à supporter à long terme.

1.18. Envisager de quitter le ministère ?

Les répondants ayant envisagé de quitter le ministère disent que cela remonte à :

Plus de 5 ans	41
Entre 2 et 5 ans	21
Entre 1 et 2 ans	4
Entre 6 et 12 mois	5
À peine 3 mois	5
Moins de 3 mois	6
Non précisé	3

Ils y ont pensé une seule fois (32 cas) ; à plusieurs reprises (40 cas) et certains y pensent de plus en plus souvent (5 cas) ; huit répondants n'ont pas donné de précision.

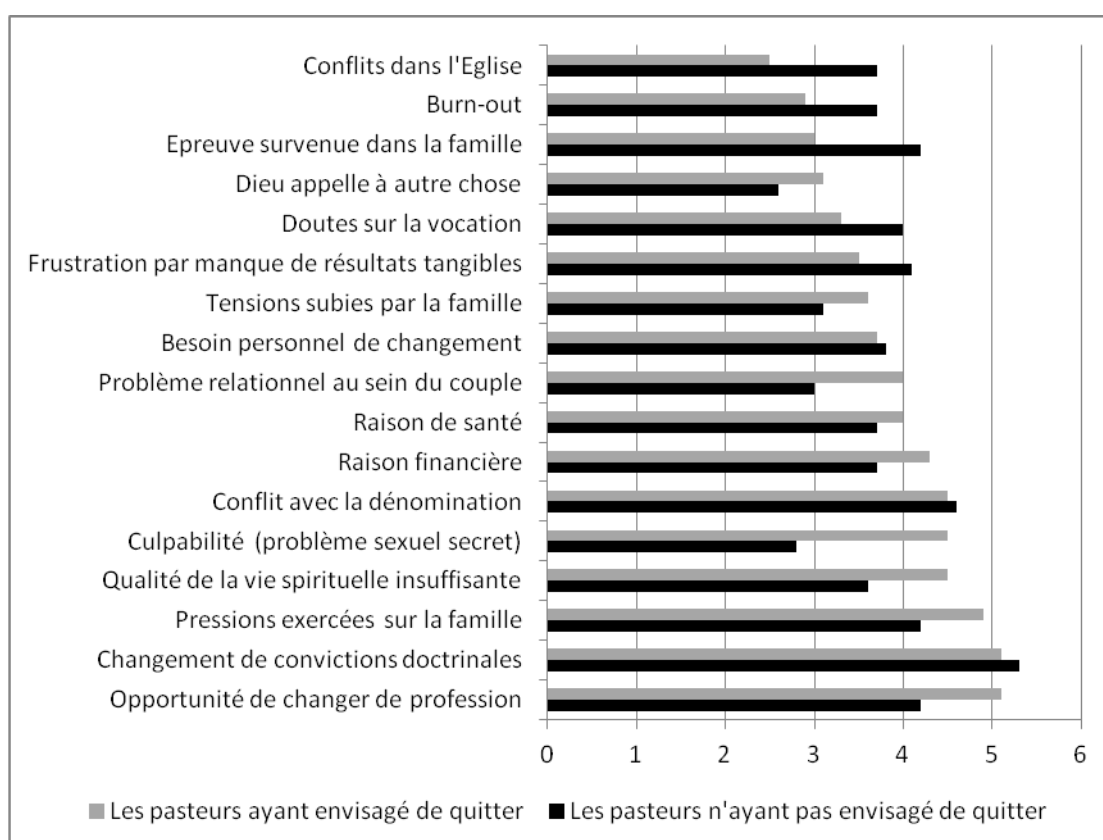
Trois répondants ont déjà quitté temporairement le ministère, pendant des périodes respectivement de 3, 6 et 8 ans.

Une question proposait plusieurs motifs plausibles pour envisager de quitter le ministère que les répondants devaient classer selon l'ordre d'importance pour eux, 1 étant le plus important, 7 le moins important. Certains répondants n'ont classé que quelques motifs cités, d'autres ont été bien plus précis. Nous avons donc, pour calculer la valeur moyenne de chaque motif, par catégorie de répondants, tenu compte du nombre exact de réponses. Ces réponses sont représentées dans le graphique suivant où, plus la barre est

courte, plus le motif est considéré comme important par les répondants⁶²⁷. Ainsi, les conflits dans l'Église ont plus souvent constitué un motif pour envisager de quitter que, par exemple, les conflits avec la dénomination ou le changement de convictions doctrinales.

Les deux catégories n'accordent pas du tout la même valeur aux motifs cités : pour les pasteurs ayant envisagé de quitter, la frustration engendrée par le manque de résultats tangibles, le burn-out, les conflits dans l'Église ou encore une épreuve survenue dans la famille seraient des motifs plus susceptibles d'emporter la décision de quitter le ministère que pour les pasteurs n'ayant pas envisagé de le quitter. Ces derniers estiment des motifs plus décisifs tels que : « Dieu vous appelle à autre chose », la culpabilité pour problème sexuel secret et les difficultés relationnelles au sein du couple.

Graphique 3 :



⁶²⁷ Ce n'est qu'à la représentation graphique des réponses à cette question que nous avons constaté qu'il aurait été préférable d'attribuer, dans la conception du questionnaire, le chiffre 1 au moins important, le 7 au plus important, ce qui aurait facilité la lecture du graphique.

En regardant le *nombre de fois que chaque motif a été cité* par les répondants, le considérant comme motif valable pour quitter le ministère, on constate également une différence de valeur accordée aux motifs. Ainsi les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère sont nettement plus nombreux que leurs confrères à admettre comme motif suffisant un besoin personnel de changement, une opportunité de réorientation professionnelle différente, un doute sur la vocation, un conflit dans l'Église, une raison financière.

Besoin personnel de changement	8	22
Burn-out	40	49
Changement de convictions doctrinales	12	11
Conflits avec la dénomination	20	21
Conflits dans l'Église	31	44
Culpabilité (problème sexuel secret)	35	25
Dieu appelle à autre chose	52	44
Doutes sur la vocation	7	18
Épreuve survenue dans la famille	20	22
Frustration par manque de résultats	15	34
Pressions exercées sur la famille	6	12
Problème relationnel au sein du couple	42	44
Qualité de la vie spirituelle insuffisante	36	42
Raisons de santé	53	48
Raisons financières	16	30
Tensions subies par la famille	27	32
Opportunité de changer de profession	4	15

L'analyse des questionnaires individuels a, de plus, permis de constater la combinaison fréquente de certains motifs cités. Ainsi les conflits dans l'Église sont souvent cités par une personne en même temps que la diminution de la qualité de la vie spirituelle. Ce dernier facteur est à son tour souvent nommé en triade avec un problème relationnel au sein du couple et le burn-out.

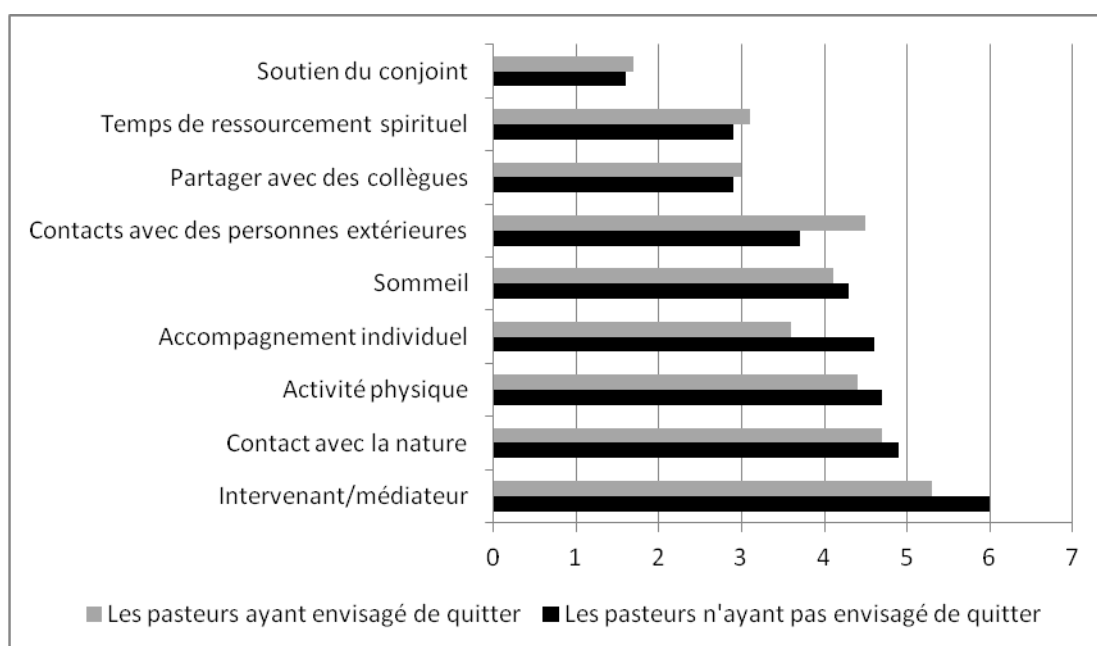
L'existence de ces combinaisons donne à penser que les répondants ayant envisagé de quitter le ministère se sont rendu compte qu'il s'agit souvent d'un ensemble de difficultés combinées entre elles ou se manifestant en cascade qui fait que, à un moment donné, la capacité d'endurance du pasteur et/ou de sa famille se trouve dépassée.

1.19. Les ressources disponibles ou manquantes pour tenir dans le ministère

1.19.1. L'importance relative et l'appréciation des ressources dont ils disposent

Les réponses des pasteurs, invités à répondre à la question sur les ressources dont ils disposent en cas de difficultés, et d'en indiquer leur importance relative, montrent combien l'appui du conjoint et des collègues est primordial, ainsi que le temps de ressourcement spirituel. Dans ce graphique, plus la barre est courte, plus la ressource est considérée comme importante⁶²⁸. Les répondants devaient classer ces ressources de 1 à 7 (importance décroissante). On comprend en lisant ce graphique, que le soutien du conjoint arrive en première place ; que l'intervention d'un médiateur – souhaité mais pas toujours disponible – est positionnée en dernier.

Graphique 4 :



Une différence existe entre les pasteurs ayant envisagé de quitter ou non : ces derniers accordent beaucoup d'importance à l'accompagnement individuel et aux intervenants extérieurs. Néanmoins, ces ressources ne sont pas très importantes dans le classement prioritaire.

⁶²⁸ Ici également, ce n'est qu'à la représentation graphique des réponses à cette question que nous avons constaté qu'il aurait été préférable d'attribuer, dans la conception du questionnaire, le chiffre 1 au moins important, le 7 au plus important, ce qui aurait facilité la lecture du graphique.

L'intervention d'un médiateur arrive en dernier dans le classement d'importance des ressources. Plusieurs pasteurs précisent sur le questionnaire que lorsqu'ils ont voulu faire appel à des intervenants extérieurs, ils sont d'abord en nombre insuffisant, et que lorsqu'ils étaient disponibles, ils n'ont pas considéré en priorité le bien-être du pasteur mais ont privilégié la tranquillité de la dénomination, recourant à la facilité en changeant les pasteurs de poste au lieu de résoudre les problèmes.

1.19.2. Les pasteurs peuvent-ils avoir un confident ?

Actuellement, 67 % et 65 % affirment avoir un confident. C'est :

Un membre de la famille	43 %	33 %
Un confrère	46 %	53 %
Un supérieur hiérarchique	9 %	5 %
Un ami	2 %	4 %
Un « étranger »	0 %	5 %

Parmi les pasteurs qui ont un confident, ils sont respectivement 92 % et 84 % à se dire satisfaits de cette relation. Elle ne l'est pas pour les autres répondants pour les motifs suivants : tout d'abord, lorsque ce confident est le conjoint, quatre pasteurs écrivent qu'ils ne peuvent pas tout dire, qu'ils veulent l'épargner, ou encore que cela épuise le conjoint, qui n'est d'ailleurs pas formé à une écoute « professionnelle ». L'éloignement géographique est aussi source de frustrations pour sept répondants qui ne peuvent rencontrer leurs confidents. Pour deux autres, la relation de confiance n'est pas encore assez établie. Un pasteur regrette d'avoir un confident non-professionnel qui n'a pas la neutralité nécessaire pour une écoute reconfortante. Enfin un répondant se plaint de son confident en précisant : « Il m'a trahi. » La trahison entre collègues, le manque de confiance et de « transparence » entre eux ont d'ailleurs souvent été cités comme sources d'insatisfactions.

1.19.3. Où les pasteurs voudraient-ils trouver de l'aide, au moins une écoute ?

Le tableau suivant, qui résume leurs réponses, fait apparaître un détail qui semble important à plusieurs répondants : la proximité géographique d'un écoutant (collègue ou délégué de la dénomination). Notre enquête concernait la France métropolitaine, et de grands écarts sur le nombre de pasteurs présents par région peuvent être constatés, ce qui explique l'accent mis par certains répondants (issus de zones rurales où les Églises ont clairsemées) sur la proximité de l'écoutant.

D'un ami	15	12
D'un collègue (<i>trois on ajouté : géographiquement proche</i>)	20	26
Du conjoint	17	20
Du conseil d'Église/équipe pastorale	8	10
De la famille	9	3
De la dénomination ou CM (<i>trois ont précisé au niveau régional</i>)	10	16
Des membres de l'Église	-	2
D'un mentor/coach/superviseur extérieur à la dénomination	4	1
D'un pasteur formé à la relation d'aide	1	1
D'un « pasteur pour pasteurs », un père spirituel	10	4
D'un pasteur retraité	5	8
De pasteurs extérieurs à la dénomination	2	3
D'un psychologue	4	-

Quelques uns ajoutent des commentaires. Ainsi, parmi ceux qui voudraient trouver une écoute auprès des collègues, quatre pasteurs ajoutent qu'ils doivent être dignes de confiance, respectant la confiance ; un dénonce : « mais ils sont impitoyables ».

Parmi ceux qui cherchent l'aide d'un pasteur retraité, une personne écrit : « Je n'ai trouvé personne qui me dise : tu m'intéresses, et je veux t'accompagner pour longtemps. »

1.19.4. Ce qui leur manque pour tenir dans le ministère

Les réponses ont été très nombreuses à cette question. Nous les regroupons en grands thèmes indiquant entre parenthèses le nombre de fois où chaque élément a été cité, respectivement par catégorie de répondants :

- Des moyens : les finances (3 ; 4) ; une meilleure santé pour soi ou le conjoint, pouvoir évoluer selon son âge (1 ; 2) ; des membres de l'Église engagés et de qualité (2 ; 2) ; le travail en équipe (1 ; 4) ; des équipiers ou collaborateurs (1 ; 4) ; moins de tâches administratives.
- Du temps libre : pour la famille, la vie sociale (2 ; 5) ; pour prendre du recul (0 ; 1) ; pour se ressourcer seul (0 ; 2) ou avec la famille (0 ; 1) ou avec des collègues (0 ; 1) ; pour voyager, réellement se dépayser (0 ; 1) ; un congé sabbatique (1 ; 3).
- De la spiritualité : « avoir faim de Dieu », être plus proche de lui (1 ; 3) ; avoir plus de foi, de grâce, d'onction (6 ; 2) ; avoir l'assurance d'être là où Dieu veut, avoir plus de directives du Seigneur (1 ; 1) ; disposer de plus de temps pour le culte personnel et avoir une discipline spirituelle, une vie spirituelle plus stable (1 ; 3) ; plus de temps pour prier (2 ; 2) et pour lire de la Bible (2 ; 0).

- Des résultats (1 ; 4) : pour confirmer l'appel (2 ; 1), pour avoir davantage de satisfactions (0 ; 1).
- De la formation : plus adaptée aux réalités du terrain (0 ; 1), continue (1 ; 4) ; plus spécifique à la relation d'aide (1 ; 0), à la communication (1 ; 0), aux actes pratiques du ministère tels que cérémonies, visites, prédications (0 ; 1) ; à la gestion d'une équipe (0 ; 2) ; des périodes de recyclage, des mises à niveau périodiques (1 ; 3).
- Des collègues : en tout 33 répondants expriment leur besoin vis-à-vis des collègues. Un jeune pasteur désire trouver des collègues de son âge ; un pasteur femme désire des contacts avec d'autres femmes pasteurs ; un pasteur de 58 ans cherche des confrères avec plus d'expérience. On cherche le contact avec des collègues géographiquement proches et disponibles mais surtout : ils doivent être dignes de confiance, discrets, solidaires, sans esprit de jugement, prêts à laisser tomber des « tabous », acteurs d'une bonne « ambiance » lors des « pastorales ». Des moments de partage entre pasteurs sont très recherchés mais, comme déjà mentionné plus haut, plusieurs répondants ont vécu des mauvaises expériences et la qualité des relations entre confrères laisse bien des fois à désirer.
- De la dénomination : faisant preuve d'une flexibilité institutionnelle (0 ; 1), de plus de professionnalisme dans leur prise en charge des pasteurs (0 ; 1), plus « transparente » et « critiquant moins dans le dos » (0 ; 1) ; fournissant un accompagnement individuel (2 ; 2), un service de médiation (0 ; 1).
- D'un accompagnement : pendant le temps de la découverte de la vocation (1 ; 1) ; pendant les premières années dans le ministère, une protection (1 ; 3) ; un coach (3 ; 5) ; une supervision (1 ; 3), une intervision (1 ; 0), une analyse de la pratique (0 ; 1) ; un ami (1 ; 4) ; une ligne SOS Pasteurs (0 ; 1) ; des « pasteurs pour pasteurs », des pères spirituels, la possibilité d'avoir un suivi spirituel (1 ; 11) ; un aidant extérieur à la dénomination (5 ; 0) ; une aide pour le conjoint, pour les relations dans le couple pastoral (0 ; 5).
- D'aide personnelle, concrète, pour améliorer son caractère, être moins introverti (1 ; 2) ; un psychologue (0 ; 1).

- Des encouragements des membres de leur Église (4 ; 5) ; leur soutien et respect (0 ; 5) ; leur reconnaissance, donnant le sentiment d'être utile (1 ; 6) ; ayant une attitude ouverte et non de suspicion ou de méfiance (0 ; 4) ; des attentes plus raisonnables (1 ; 0).
- D'espace personnel pour pouvoir être soi-même, ne pas devoir entrer dans un moule ou correspondre au modèle attendu (3 ; 0).
- De perception exprimée de leur travail, d'une évaluation (2 ; 4).

2. Compte-rendu des entretiens

Après la présentation des résultats tirés du questionnaire, voici maintenant le compte-rendu des entretiens avec les pasteurs. Dans notre démarche, ces interviews étaient destinées à compléter et préciser les données recueillies dans les questionnaires.

Pour mieux comprendre le processus décisionnel, à travers ce compte-rendu des entretiens, nous allons aborder premièrement ce que les interviewés ont constaté comme aspects négatifs, des difficultés sur le terrain, des manquements à leur formation ou accompagnement ; deuxièmement ce qui les a amenés à envisager de quitter et ce qui les a retenus de le faire effectivement ; troisièmement ce qui est pour les pasteurs une aide précieuse pour durer, telles que des convictions, des personnes intervenues et d'autres sources de soutien particulièrement appréciées.

Dans ce qui suit, nous donnons la parole aux pasteurs⁶²⁹, en incluant notamment de nombreuses citations. Nous avons conservé leurs formes d'expressions, bien que celles-ci puissent parfois surprendre. On ne s'attend pas à un vocabulaire aussi direct pour décrire les réalités du ministère. Cela témoigne non seulement de l'intérêt qu'ont porté ces pasteurs à notre démarche de recherche, mais aussi de leur besoin de pouvoir s'exprimer librement.

⁶²⁹ Nous choisissons de ne pas mentionner la dénomination au sein de laquelle les pasteurs exercent actuellement leur ministère. Certains d'entre eux se sont montrés très critiques envers leur dénomination ; d'autres louangent cette même dénomination. Dans un souci d'impartialité et sans vouloir jeter le dévolu sur l'une ou l'autre dénomination, leur nom est tenu systématiquement en réserve. Il est légitime toutefois de s'interroger sur la valeur des propos de ces pasteurs. Pour les 26 pasteurs interviewés, dont 11 PS et 15 PNS, appartenant à des dénominations anciennes, bien établies, structurées et reconnues, nous avons cherché à connaître la position et l'appréciation de ces pasteurs au sein de leur dénomination. Les pasteurs dont on a trouvé des informations en consultant des annuaires, des sites web, des publications, sont bien considérés, ont quelquefois des responsabilités dans la hiérarchie de la dénomination, ou sont issus de familles dont certains membres sur plusieurs générations sont ou ont été pasteurs. Cela suffit largement pour rendre leur témoignage crédible, même si leurs propos sont quelques fois bien critiques et négatifs.

2.1. Les aspects négatifs susceptibles d'abandonner le ministère

2.1.1. Les attentes

Nos interlocuteurs constatent que les personnes ont des attentes très différentes, envers le pasteur, selon leur sensibilité d'origine et les particularités de leur paroisse. Certains regrettent le temps où « on avait des traditions dans les Églises ; on ne posait pas de questions ».

Les « ouailles » n'ont pas l'habitude de s'exprimer sur ce qu'elles veulent, elles peuvent alors vite se mécontenter : « pour un oui ou pour un non ». Les pasteurs sont parfois confrontés à de fortes exigences de la part des membres et se plaignent : « Ils sont exigeants envers quelqu'un à qui ils ne donnent pas beaucoup » ou « ils veulent un pasteur qui a fait vœu de pauvreté et de célibat (qui est toujours disponible) ».

Les interviewés s'expriment également sur les attentes du conseil d'Église, qui intervient de plus en plus sur la manière d'être pasteur, ce qu'il fait, ce qu'il devrait faire et vient à le considérer trop souvent « comme un employé ».

Un interlocuteur a utilisé, pour illustrer ce faisceau d'attentes envers le pasteur, une expression allemande : « eierlegende Wollmilchsau », couramment traduite par « la truie angora laitière et pondeuse ».

Plusieurs interviewés parlent aussi des attentes du pasteur envers ses ouailles et font remarquer qu'il peut être un peu « déconnecté de la réalité » : il a du mal à comprendre le style de vie et le rythme des autres. Parfois il leur en demande trop et doit apprendre à admettre qu'il faut du temps pour mettre des choses en place.

Il faut donc du temps pour s'accorder, pour que chacun abandonne un peu son schéma personnel du paroissien ou du pasteur idéal, ses idées très arrêtées sur ce que l'un et l'autre doit être, doit faire.

2.1.2. Le cahier des charges

Face à ces attentes, le cahier des charges est indispensable pour certains répondants. Il limitera la déception des membres qui sauront à quoi ils peuvent ou non s'attendre et permettra de corriger ce qui, en cours de ministère, viendrait à poser problème : « S'il y a des critères objectifs, au lieu de vagues attentes, on peut redresser la barre ».

Pour d'autres, l'éventualité d'un cahier des charges est un dilemme : ils l'appréhendent, craignant qu'il ne soit pas assez souple, « ne laisse pas assez de liberté à l'Esprit ». Plusieurs reconnaissent leur attitude paradoxale devant le cahier des charges, et

voudraient le cantonner à « un minimum de fixé, pas tant sur les tâches mais sur le fonctionnement relationnel ».

Un interviewé dit préférer un règlement intérieur de l'Église à un cahier des charges. Ce règlement « évite les discussions inutiles, entre pasteur et membres, mais donne en plus des règles de conduite aux nouveaux arrivants, et permet à ceux venant d'ailleurs de savoir de suite comment l'Église fonctionne, plutôt que de l'observer pendant des mois ».

Un interlocuteur pense qu'un projet d'Église est préférable à un cahier des charges parce qu'un « travail d'équipe ne peut se faire que s'il y a un projet d'Église », même s'il admet que bâtir un projet d'Église demande du temps, et des gens au préalable enseignés sur ce qu'est une Église.

2.1.3. Les évaluations

Peu nombreux sont les interviewés à avoir été évalués. L'un admet que ses collègues redoutent l'évaluation, à tort car elle permet de mettre en évidence des facettes du travail et de la personnalité du pasteur qui étaient passées auparavant inaperçues.

Il nous semble que, dans certaines dénominations, les évaluations systématiques sont peu utiles : dans un cas, il s'agit d'un collègue qui vient faire l'évaluation du pasteur qui sera à son tour son évaluateur ; dans un autre cas, les évaluations ont lieu tous les cinq ans et se résument presque à la question : « Est-ce que vous continuez ensemble ou non ? »

Nos interlocuteurs souhaitent que les évaluations aient lieu régulièrement (on suggère tous les deux ans) de façon à ce qu'au cas où une situation de crise provoquerait une évaluation, celle-ci ne soit pas vécue comme un « passage au tribunal », parce que le pasteur sera préparé à ce genre de pratique. Il serait préférable que le pasteur, le conseil et un délégué de la dénomination soient présents.

2.1.4. Le poids du travail administratif

L'analyse des questionnaires retournés a mis en évidence que beaucoup de pasteurs souhaitent consacrer moins de temps aux tâches administratives. Nous avons inclus dans les interviews la question de la provenance de cette charge administrative et constatons des réponses de différents types.

Tout d'abord, certains pasteurs avouent que l'administration n'est pas « ma tasse de thé », « mon truc ». Ce serait une question de personnalité « moi, ça me gonfle ! », de

formation et de point de vue sur le ministère : « moi, je suis un leader, j'ai besoin de managers pour ces autres choses ».

D'autres admettent volontiers qu'ils se créent eux-mêmes des lourdeurs administratives : ils encadrent chaque nouveau projet, camp, concert, campagne de paperasserie. La construction ou modification d'un bâtiment entraîne un travail administratif énorme. Un interviewé dit qu'il faut s'imposer des limites et donne l'exemple d'un journal d'Église chronophage alors qu'une simple feuille où figurent les annonces suffirait.

Une troisième catégorie d'interlocuteurs, majoritaire, regrette d'avoir à assumer l'administration eux-mêmes parce qu'il n'y a pas, au sein de la paroisse, des personnes qui soient en même temps compétentes et disponibles pour cela.

Deux pasteurs pensent qu'il vaut mieux ne pas « partager tout avec des bénévoles » ou encore « donner trop d'importance à certaines personnes » en les impliquant dans le travail administratif.

Plusieurs constatent que les dénominations deviennent « de plus en plus intellectualistes » et envoient des masses de documents à lire et de plus en plus de formulaires à remplir. D'autres déplorent qu'en informatique, la multiplicité de logiciels complique le travail au lieu de le faciliter, notamment l'incompatibilité des programmes rend difficile la transmission des documents.

Enfin il a été suggéré que les dénominations fournissent des services comme faire des déclarations, des demandes d'autorisations ; proposer des offres de groupe pour les assurances, des demandes de devis.

2.1.5. La formation et la préparation au ministère

Les stages manquent de pertinence : ce sont souvent des stages de découverte où il n'y a pas de progression, pas d'objectifs précis, pas de bilan, un formateur peu présent ou insuffisamment formé à cette tâche. Selon un pasteur, le rapport de stage ne devrait pas être « un travail papier à rendre, mais plutôt une discussion entre élèves, coachée par un prof ». Bien souvent le lien manque entre l'institut de formation et le formateur sur le terrain.

Plusieurs insistent sur la nécessité de recevoir davantage d'enseignement en sciences humaines. Un interviewé l'argumente en disant : « Le menuisier travaille sur du bois, il étudie le bois. Un pasteur travaille sur des hommes et n'étudie pas l'homme !? » Un pasteur déclare : « Mon temps, c'est un tiers prêcher, un tiers de relation d'aide et un

tiers de leadership », la logique voudrait alors que les pasteurs soient formés à ce qui peut, selon certains, occuper jusqu'aux deux tiers de leur temps.

La formation est aussi insuffisante au niveau des tâches concrètes (par exemple : gérer une association, présider une réunion du conseil), de la connaissance de soi-même (apprendre à être flexible, humble ; analyser son comportement, ses réactions), de la prévention contre les « pièges du ministère » (non définis par l'interlocuteur). Néanmoins, on apprécie une formation théologique poussée : elle « arme » le pasteur, lui donne des outils « pour affronter tout ce que le ministère vous offre ».

Un pasteur n'ayant pas de formation en institut ou en faculté affirme, après 20 ans de ministère : « Au départ cela ne me manquait pas, je ne savais pas dans quoi je m'embarquais, je ne connaissais pas les dangers. Aujourd'hui, oui, une formation me manque. »

Des interviewés regrettent que les professeurs de faculté de théologie soient déconnectés des réalités du terrain, même s'il est évident que l'on ne peut pas assumer en même temps une paroisse et enseigner en faculté. Plusieurs répondants ont, par contre, particulièrement apprécié leur formation à l'IBG. Parmi les aspects positifs sont cités la bonne relation avec les enseignants (très accessibles ; gens du terrain) ; la formation de la personne (« pas que le savoir et le faire mais aussi l'être », les évaluations, la vie en groupe) ; l'alternance entre temps en institut et temps de stage, le suivi des stages et la formation des maîtres de stage. Le fait que l'IBG soit particulièrement bien représenté parmi nos interviewés est probablement dû au fait que ces anciens étudiants ont bien intégré pendant leur formation la capacité d'autoréflexion, leur questionnaire écrit était bien développé, c'était un de nos critères de sélection pour un entretien approfondi.

2.1.6. L'accompagnement et le soutien

a. Au début du ministère et lors des changements de poste

Ceux dont la formation a été trop académique, dont les stages ont été courts, ne découvrent qu'au début du ministère ce qu'est vraiment la vie de pasteur. L'invention de la formation master professionnel permet de mieux préparer aux réalités du terrain, d'éviter d'être « lâchés » ou encore « jetés aux lions ». L'accompagnement en début de carrière semble être le souhait du plus grand nombre. C'est là que la solitude peut être la plus pesante ; des pasteurs plus âgés disent s'être habitués, que « le pasteur est par définition un solitaire ».

Certains estiment qu'il manque une période de transition lors d'une prise de poste pour apprendre à connaître les gens, l'historique de l'Église. Le pasteur sortant ne se rend pas toujours compte de l'attachement qu'il a suscité et s'il n'y a pas d'accompagnement pendant la période de transition (que l'on estime à six mois), on peut facilement mettre le nouveau pasteur « en défaillance ».

b. En cours de poste

Plusieurs répondants ont mis en place leur propre réseau (collègues, anciens, étudiants de la même promotion du même institut) afin de pouvoir partager, pour se sentir tenus à rendre des comptes, pour se protéger. Quelques-uns regrettent que la pratique d'avoir un référent, un vis-à-vis, ne soit pas encore favorisée, mise en place par leur dénomination. Néanmoins, cela ne devrait jamais être imposé, et le choix du référent doit rester impérativement libre. Pour certains, cela peut être un supérieur hiérarchique, mais il a été signalé que dans ce cas, un changement de poste peut mettre fin à ce qui était une bonne relation de soutien, à cause de personnalités qui ne s'accordent plus.

Tous sont unanimes : l'accompagnateur doit être quelqu'un qui a exercé le ministère pastoral ; il serait souhaitable qu'il soit formé à l'écoute et la relation d'aide. Il doit non seulement être un écoutant mais également quelqu'un qui les stimule.

Les opinions sont divisées sur l'accompagnement des pasteurs : un membre de leur dénomination peut-il s'en charger ou est-il préférable de faire appel à une personne « neutre » ? Connaître les rouages de la dénomination peut aider à comprendre l'autre mais si le pasteur qui s'exprime est en souffrance par rapport aux pratiques de sa dénomination, il ne pourra pas en parler librement et même s'il le fait, son écoutant risque d'être moins objectif. Un répondant ajoute qu'il faut quelqu'un qui soit là pour aider les pasteurs et non pour aider « la structure ». Un autre se plaint : « Je suis dans une fédération de 'ventres mous'. Je n'ai pas trouvé d'homme mature à qui je pouvais demander de m'aider. »

Même s'il semble évident que la confidentialité reste le critère le plus important pour trouver un soutien auprès de sa dénomination, il est arrivé que : « Chaque mot que j'ai pu dire à mon secrétaire de région, il l'a sorti contre moi. »

L'analyse de la pratique⁶³⁰ devrait être institutionnalisée par une dénomination comme structure d'encadrement.

⁶³⁰ Nous reviendrons sur l'analyse de la pratique au troisième chapitre, p. 378-380.

Un interviewé exprime la carence de ne pouvoir, dans le cadre de son travail, recourir à un psychologue, non pour lui-même mais pour échanger au sujet de paroissiens présentant des troubles psychiques ou nécessitant une relation d'aide.

Plusieurs pasteurs ne connaissaient pas l'existence du RESAM ; deux d'entre eux qui étaient au courant, rapportent clairement que pour leur dénomination « RESAM n'a pas sa raison d'être, que les pasteurs n'ont pas besoin de ces choses là ».

Si parmi les interlocuteurs, certains sont convaincus des bienfaits d'un suivi psychologique, d'autres, sceptiques, émettent des réserves. Un argument est avancé : « La psychologie, ça valorise le soi ; moi, je veux Jésus valorisé. »

c. Sur le plan spirituel

Quand le pasteur a des questions, des doutes d'ordre spirituel, des traversées du désert, où peut-il trouver de l'aide ? Plusieurs évoquent le manque d'un « pasteur pour pasteurs » ou encore d'un « père spirituel ». Ils souhaiteraient deux personnes distinctes : l'une les accompagnant dans l'exercice de leur ministère, l'autre dans leur vie spirituelle.

Conscients de la nécessité des deux accompagnements, leur préférence est plus marquée pour l'aide spirituelle. Tout en espérant trouver un soutien auprès de leurs frères humains, nos interlocuteurs cherchent une aide spirituelle : « Un Jésus sur terre, pour m'aider à réfléchir sur moi, mon ministère » ou « je voudrais sentir le Saint-Esprit parler à mon cœur, à travers cet homme ». Quelques interlocuteurs demandent expressément que des lieux et des plages de temps soient prévus pour le ressourcement spirituel, seul ou avec des collègues.

2.1.7. Les relations entre collègues

Les « pastorales » sont la plupart du temps propres à une dénomination. Quelques interviewés regrettent qu'une partie conséquente de la rencontre soit consacrée à des sujets d'ordre administratif et organisationnel ou dévorée par les trajets quand les Églises sont géographiquement éloignées les unes des autres.

Certains apprécieraient également des « pastorales » interdénominationnelles, pour mieux connaître les confrères géographiques plus proches que ceux de leur propre dénomination.

Le climat entre collègues a souvent été décrit comme destructif. Un interlocuteur déplore « un manque de déontologie », occasionnant des malaises quand par exemple un

paroissien quitte une Église pour aller dans une autre et que le pasteur n'en informe pas son collègue.

Des pasteurs regrettent un manque de sincérité, un refus d'avouer que tout ne va pas toujours très bien. Quand les pasteurs osent se dévoiler, ils rencontrent « un manque de miséricorde et de compassion, avec, au mieux, un “je vais prier pour toi” ». Plusieurs parlent d'un esprit concurrentiel et « une culture du chiffre : si tu n'as pas de baptêmes, c'est que tu ne travailles pas assez ! ». Comptabiliser les membres, les baptêmes sert à « créer une échelle de valeur entre pasteurs ». Un interlocuteur s'exclame que c'est « archifaux » de penser ainsi puisque « tous les terrains ne sont pas pareils : pour l'un, garder son effectif est très bien, pour l'autre, la croissance qu'il affiche est en fin de compte insignifiante par rapport au contexte ». À cause de la notion de réussite, les pasteurs « se jangent, se jalouent ». Un interviewé, ayant exercé un autre métier avec des responsabilités écrit : « Il y avait plus de relations de confiance et des confidences dans l'entreprise », alors que c'est dans le milieu de l'entreprise que l'on s'attend à davantage de concurrence.

Quelques témoignages sur les « pastorales » : « Il y a une chape de plomb, on communique peu pour éviter des critiques » ; « dans le corps pastoral, il est très difficile de pouvoir s'exprimer sans conséquences, de pouvoir admettre ses faiblesses sans être considéré comme un incapable » ; « il est impossible de garder quelque chose confidentiel, tout est déballé à la commission ». Certains relient cela au faible niveau intellectuel et socioculturel des membres de leur dénomination pour qui devenir pasteur est parfois une promotion sociale et où le pasteur est considéré et doit se montrer comme « un leader infaillible ».

Un pasteur suggère comme explication d'une « mauvaise ambiance » dans les « pastorales » que les pasteurs y font « rejaillir à l'extérieur les tensions, frustrations qu'ils subissent à l'intérieur de l'Église. »

2.2. Quitter le ministère ou pas ?

2.2.1. Les motifs

Parmi les pasteurs interviewés qui ont envisagé ou, au moment de notre enquête, envisageaient de quitter le ministère, dix ont évoqué une raison particulière qui était, pour un, des problèmes financiers (ce pasteur n'avait pas de salaire fixe mais devait chercher des donateurs), pour un autre un burn-out. Deux autres l'envisageaient au cours de l'été

2010, l'un d'entre eux (missionnaire) arrivait au terme de sa période d'engagement et rencontrait des problèmes de gestion d'équipe ; l'autre, issu d'un milieu de « frères » ne concevait le ministère pastoral à plein temps que défini par un nombre d'années, fixées à l'avance. Deux pasteurs ont hésité à abandonner pour des raisons familiales : un couple rencontrait un sérieux problème avec un de leurs enfants adultes vivant à l'étranger ; une famille avait été éprouvée par un décès. Une situation conflictuelle dans l'Église était, pour quatre personnes, à l'origine de l'éventualité de quitter le ministère.

Onze pasteurs évoquent comme motif un « sentiment général », deux parlent d'un besoin de voir des résultats ; un interlocuteur avait envie de servir l'Église autrement, avec ses dons et talents.

Six interlocuteurs mentionnent l'usure, la lassitude et le découragement. L'un d'entre eux connaît ce sentiment dans les périodes d'accalmie où il dresse un bilan et non dans les périodes où il est très occupé, périodes où il se sent bien dans son ministère. Deux d'entre eux avouent souffrir fréquemment d'un découragement le lundi : la pression de la semaine qui culmine vers le dimanche retombe alors, et le jour du Seigneur est pour les pasteurs souvent source de déceptions à cause d'un message qui n'est pas « bien reçu », d'un absentéisme, de critiques entendues. Un autre a appris, avec le temps, qu'il est normal de passer par des périodes de désert, mais qu'elles ont toujours une fin. Un pasteur se sent usé par les conflits et contraintes inhérents au ministère, par la résistance des paroissiens au changement et par son impression de vivre en décalage avec le reste de la société. Un dernier mentionne aussi l'usure conséquence d'un conflit sans issue et qui a accepté un autre poste sans pour autant s'y sentir mieux : « Je suis anxieux, j'ai du mal à prendre des initiatives, j'ai toujours peur de me tromper. Je stresse et je n'arrive pas à quitter cela comme quand on quitte l'usine. J'aimerais bien être secondé, ou être "second". »

Un interlocuteur se plaint d'abord d'un « dysfonctionnement » de sa dénomination : « Le pasteur est lâché, n'a pas d'appui, pas de collaboration, pas d'échange. » Il dit vivre une « régression intellectuelle ». Il est usé parce que toujours occupé. L'Église met à sa disposition de très beaux bâtiments mais n'a pas de budget de fonctionnement ; lui-même est très limité avec son faible salaire (1500 € à 45 ans avec 4 enfants). Il se sent bloqué de tous côtés.

Un autre interviewé attribue ce « sentiment général » à « une succession de choses : des pressions internes dans l'Église mais aussi externes (finances, enfants) et un sentiment perso d'incapacité, je suis un grand timide ».

2.2.2. *Pour quelle raison n'ont-ils finalement pas quitté le ministère ?*

Parmi les pasteurs qui ont voulu quitter à cause d'un motif précis, une solution tout aussi précise leur a permis d'y renoncer. Ainsi, dans un cas, avec la résolution de problèmes financiers (soutiens intervenus), l'idée de quitter le ministère s'est éloignée. Pour un autre, le burn-out a été surmonté et depuis ce pasteur poursuit son ministère. Le pasteur qui s'inquiétait pour son enfant a retrouvé la paix et a pu continuer ; la famille pastorale, éprouvée par le deuil, a traversé cette épreuve, soutenue par le conseil d'Église qui avait aménagé le temps de travail.

Dans les cas conflictuels, pour deux d'entre eux, cela s'est soldé par un changement de poste, sur proposition de leur dénomination ; dans un cas c'était après une période de congé sabbatique. Ce dernier témoigne : « Le fait d'être entouré, d'avoir des amis que j'ai saoulé avec mon histoire – on ne parlait que de ça – mais ils ont écouté, été patients, m'ont permis de guérir, m'ont témoigné leur affection. Finalement, le désir de poursuivre le ministère a pris le dessus, mais pour le vivre autrement. Malgré les difficultés, j'aime mon métier, les prédications, les visites. » Un troisième conflit qui, en milieu charismatique avait démarré parce qu'on accusait le pasteur d'avoir « un mauvais esprit » s'est terminé par le départ de celui-ci qui a redémarré ailleurs une nouvelle carrière, non sans en garder des séquelles : « Dans cette histoire nous avons perdu beaucoup d'amis, on en souffre encore⁶³¹. Les enfants ont peut-être le plus souffert, un a fait une dépression, pour l'autre, cela a affecté son choix de vie. Ils n'ont plus confiance dans les relations, ils ont vécu une trahison. Quand on casse un pasteur, on casse une Église : il y a une cascade qui suit, des départs, des gens qui perdent la foi. »

Le quatrième cas de conflit avait amené le pasteur à tomber malade ; son conseil d'Église a alors pris conscience du sérieux de la situation et depuis les choses se sont arrangées et ce pasteur est toujours dans la même Église où maintenant, il se sent bien.

Le pasteur missionnaire qui arrivait au terme de son contrat n'avait pas encore pris sa décision et celui qui ne s'était engagé que pour une durée déterminée n'avait pas encore terminé cette période.

Parmi ceux qui voulaient partir à cause d'un « sentiment général », les deux pasteurs qui avaient besoin de voir davantage de résultats sont finalement restés dans leur même paroisse, l'un, après avoir sans succès cherché à reprendre des études ou à obtenir

⁶³¹ Le conflit date de 2003-2004.

un contrat de travail, a accepté sa situation et depuis, fait confiance au Seigneur ; l'autre continue, regrettant de n'avoir trouvé personne à qui parler : « j'ai cinquante ans, je ne sais rien faire d'autre, je vais essayer de tenir jusqu'à la retraite ». L'interlocuteur qui cherchait à changer de ministère n'a vu aucune porte s'ouvrir et est resté pasteur dans sa paroisse.

Parmi les interviewés qui se disaient gagnés par *l'usure, la lassitude et le découragement*, un seul a changé de poste. Les autres sont restés en place pour un ensemble de raisons : parce que le ministère pastoral, c'est leur vocation (2) ; ils se sentent responsables devant Dieu « pour tenir » (2) ; ils se sentent responsables envers les paroissiens (2) ; un se sentirait coupable envers Dieu s'il partait ; un autre resterait plus « par crainte de Dieu » que par sentiment de culpabilité ; un interlocuteur assume son ressenti d'usure grâce au sentiment de n'être « pas totalement inutile » dans son Église ; pour un autre encore, les choses ont évolué au sein de la paroisse et il s'y sent bien maintenant. Une personne refuse de quitter le ministère parce que « ce serait un échec personnel ; ceci est ma destinée, je ne peux l'abandonner ». Un autre déclare : « Les gens encouragent et découragent, c'est usant, mais Dieu me donne la force de continuer, je me sens en bonne santé, je n'ai pas pris de vacances depuis vingt-cinq ans, je n'ai pas le temps, pas les moyens, j'ai créé dix Églises, je suis au-dessus du découragement. »

2.2.3. Qui les a aidés à traverser ces moments difficiles ?

Parmi ceux qui ont répondu à cette question, quatre n'ont eu personne avec qui partager leur souffrance, soit parce qu'ils n'ont effectivement trouvé personne, soit parce qu'ils n'avaient pas suffisamment confiance. Un pasteur a bien été soutenu par le conseil de son Église. Deux interviewés ont pu bénéficier de l'intervention d'un responsable de la dénomination : ces interventions n'étaient pas des médiations mais leur ont permis de prendre du recul par rapport à la situation vécue, de la considérer d'une manière plus objective.

Deux interlocuteurs ont pu partager avec des collègues qui avaient vécu ces mêmes difficultés et les avaient surmontées.

Cinq pasteurs ont reçu de leur épouse un soutien très fort ; deux autres n'ont pas parlé à leur conjoint de leurs difficultés.

2.3. Ce qui permet aux pasteurs de durer dans le ministère

2.3.1. La gestion de la vie de famille

« Ma femme n'est pas "la femme du pasteur" », s'exclame un des interviewés. Ils sont effectivement plusieurs à refuser l'attente du conseil d'Église et des paroissiens d'avoir, comme le définit un pasteur : « Un package : deux pour le prix d'un ».

Plusieurs conjoints ont un emploi à l'extérieur. Quelques interlocuteurs n'hésitent pas à dire que leur épouse ne fait pas plus dans l'Église qu'un autre membre de la paroisse. Être « la femme du pasteur » ne veut pas dire occuper un poste d'assistante de paroisse non rémunéré.

Dans certains milieux, il est mal vu que l'épouse du pasteur exerce un métier à l'extérieur. Les fréquents changements de poste du pasteur exigent d'elle une grande mobilité professionnelle : elle doit pouvoir suivre son mari. C'est peut-être pour cela qu'on trouve autant de réponses « assistante maternelle » ou « famille d'accueil » à notre question : « Quelle est la profession de votre conjoint(e) ? » Un interlocuteur explique que la garde des enfants est « tolérée », c'est juste « à la frontière entre être femme au foyer et être salariée ».

Les femmes de pasteur qui travaillent le font en partie par nécessité financière. Parmi nos interviewés, un pasteur depuis plus de trente ans dans le ministère a un salaire de « même pas 1000 € » par mois. Mais le motif le plus récurrent, pour que l'épouse cherche du travail, c'est le besoin de contacts extérieurs. Un pasteur raconte que son épouse a dit : « Je craque ! Il n'y a que l'Église et encore l'Église ! »

Le travail permet à la femme du pasteur d'avoir une autre conception de la réalité extérieure à la paroisse et crée des sujets de conversation et de réflexion qui ne sont pas uniquement centrés sur la vie de l'Église.

Le besoin de garder le contact avec le monde extérieur est non seulement important pour les conjoints mais aussi pour les pasteurs eux-mêmes. Malgré un emploi du temps chargé et imprévisible, plusieurs sont membres d'un club sportif ou d'une association, justement pour pouvoir décompresser et préserver des contacts. Si beaucoup de pasteurs souffrent de solitude, ce n'est pas uniquement à cause de l'éloignement géographique avec la famille ou les collègues mais aussi parce que, dit un d'entre eux : « Ils pensent Église, ils vivent Église, ils mangent Église. Il n'y a plus que ça dans leur vie, c'est logique qu'ils se sentent isolés ! ».

Un interlocuteur fait remarquer que, dans bien des cas, la maison familiale est aussi le logement de fonction, que la ligne téléphonique personnelle est aussi celle de l'Église. En quelque sorte, le pasteur fait fonction de « concierge : 24 heures sur 24 sur le lieu de travail ». Pour « décompresser », un couple pastoral s'est acheté une maison à la campagne, ils passent ensemble une journée par semaine pour la restaurer.

Mettre du temps à part pour la famille est essentiel, se couper de la paroisse est vital. C'est ce que déclare faire un répondant qui prend sa voiture le mercredi et n'hésite pas à parcourir des dizaines de kilomètres pour aller se balader en famille, dans la nature, là où il est sûr de ne rencontrer aucun membre de sa paroisse. Un pasteur ayant surmonté de grandes difficultés considère désormais les projets privés et professionnels à valeur égale et ce n'est plus systématiquement la soirée en famille qui est sacrifiée à chaque fois qu'il y a une « urgence ».

Plusieurs interlocuteurs parlent littéralement d'avoir à protéger leur épouse et signalent que les critiques des paroissiens concernent souvent le style de vie de la famille pastorale.

Certains pasteurs ont choisi de ne pas raconter tout ce qui se passe dans la paroisse pour ne pas « charger » leurs épouses. Partager ses difficultés, dit un interviewé, peut en créer d'autres chez l'épouse. Un autre s'exprime ainsi : « Elle m'encourage, c'est déjà beaucoup. Je ne veux pas compter sur elle, comme source de soutien, car le jour où elle va mal, où trouverai-je de l'aide ? ». Ils sont plusieurs à faire une distinction : « L'épouse soutient le pasteur en tant que partenaire et pas en tant que conseillère. » Un pasteur ajoute que le superviseur peut prendre du recul par rapport à la situation, ce que l'épouse ne peut pas faire.

2.3.2. La professionnalisation

Un pasteur refuse de se faire appeler « serviteur à plein temps », il dit avoir besoin, pour lui-même et pour ses enfants, d'une identité professionnelle : « Je revendique d'être un pasteur professionnel. » Cet interlocuteur a surmonté une période de crise et depuis a changé sa conception du métier pastoral, ce qui lui a permis de durer dans le ministère et de s'y épanouir. Par contre, un autre refuse toute allusion à une professionnalisation et s'exprime en disant : « Je ne fais aucune distinction : le ministère, c'est ma vie, c'est mon identité. Je veux être moi-même, ne pas jouer un rôle. »

Le premier conçoit la professionnalisation comme la séparation entre identité personnelle et identité professionnelle, entre vie privée et vie professionnelle, entre temps

libre et temps de travail : la professionnalisation est un moyen de préserver sa famille des difficultés du ministère. L'autre la conçoit comme un danger, un risque de faire de lui un technicien, un exécutant, qui ne serait plus investi personnellement pour répondre à une vocation divine.

La majorité des pasteurs (92 % et 89 %) déclaraient dans le questionnaire, qu'être pasteur, c'est *une vocation plutôt qu'un métier*. Pour en savoir plus, nous les avons interviewés sur la notion de professionnalisation du pastorat et nous avons constaté que certains confondent « être formé » et « être professionnel ». Beaucoup de répondants estiment qu'une formation est moins importante que la vocation pour devenir pasteur. D'autres ont déjà mieux intégré le terme de professionnalisation et comprennent que formation et vocation, ou encore professionnalisme et spiritualité ne sont pas des notions opposées, mais plutôt complémentaires.

Un pasteur dit : « Dans notre société, il ne suffit plus de dire que c'est pour le Seigneur, comme si cela arrondissait tous les angles. » L'idée commence à poindre que pour servir le Seigneur, la bonne volonté et la consécration ne sont plus suffisantes mais elle est loin d'être acceptée dans tous les milieux ecclésiastiques. Un interlocuteur l'exprime de cette façon : « Les pasteurs ont un excès d'assurance mais manquent de compétences. »

Un autre explique : « On doit être professionnel, puisqu'il faut assumer la trésorerie, l'administration, la gestion, la sécurité des bâtiments, l'encadrement des jeunes, respecter les lois. » Ainsi, dire que le pasteur est un professionnel revient à reconnaître ses compétences, sa formation : il « sait faire » ; « sait faire abstraction de ses états d'âme et remplir ses fonctions malgré des contrariétés » ; « sait agir de façon professionnelle pour ce qui est l'organisation, la motivation des équipes » ; « est responsable, performant ».

La professionnalisation conduit des dénominations à ne plus considérer les pasteurs comme des « bénévoles » rémunérés mais comme des « ressources humaines », susceptibles d'investissements tels que la formation, la rémunération, l'accompagnement, « l'entretien ».

Être pasteur, c'est au départ une vocation, mais c'est aussi un métier. Un interviewé, d'origine allemande, nous a fait remarquer que le mot *Berufung* (vocation) est aussi l'équivalent du mot *métier*⁶³². Ce n'est pas parce qu'on devient professionnel, qu'on

⁶³² En français, les termes ministère et métier, souvent cités par les pasteurs consultés comme étant en opposition l'un avec l'autre, proviennent pourtant de la même origine latine, du mot *ministerium*. Nous avons remarqué qu'ils confondent « ma vocation » et « mon ministère », alors que l'un précède l'autre : c'est la

n'a plus besoin de la vocation. Un interlocuteur compare le pasteur à un pompier, pour qui cette occupation (la plupart du temps bénévole, donc non professionnelle car non rémunérée) est certes aussi une « vocation » mais n'en nécessite pas moins des compétences spécifiques et un savoir faire professionnel.

2.3.3. La forte conviction de la vocation

Si la professionnalisation est déjà reconnue par certains comme précieuse pour durer dans le ministère, elle reste pour d'autres, par manque de définition précise, un concept inacceptable. Ils préfèrent s'appuyer, pour durer, uniquement sur leur vocation : on ne *choisit* pas de devenir pasteur, on est *appelé* à le faire.

Beaucoup considèrent que ce serait une trahison que de renoncer à un appel qui a été adressé et accepté personnellement. La conviction d'être appelé à être pasteur est alors comme une porte qui ne s'ouvre que d'un seul côté : une fois entré dans le ministère il est impensable d'en sortir. Nos interviewés l'expriment clairement : « Être pasteur, c'est pour toujours, c'est la règle » ; « la notion de vocation me dit : il faut que je le fasse, je ne peux pas m'arrêter là » ou encore : « Dieu m'a appelé, je ne peux partir sans que Dieu me dit de partir. Je suis lié à un engagement, pris en réponse à l'appel reçu. »

Ils admettent néanmoins que « l'appel demeure, mais le ministère use humainement, nerveusement » et « la charge d'une Église n'est pas chose facile, je comprends qu'on peut en avoir marre au bout de dix ans ». Mais, dans ces cas, la solution n'est pas de quitter le ministère, au contraire : « Retourner à un emploi séculier ? Jamais ! Changer de ministère, peut-être, mais pas arrêter. » Dans tous les cas, l'appel demeure, la forme de ministère seulement peut changer.

Nous constatons que la vocation semble un élément inamovible. Par contre, elle peut s'exercer ailleurs qu'en paroisse : la bifurcation vers un autre ministère spécialisé est une solution pour quitter « honorablement » une forme de ministère jugé particulièrement usant, pour lequel des ressources pour durer, dans la joie, font encore trop souvent défaut.

Les entretiens approfondis ont permis de mieux comprendre les aspects du pastorat que les pasteurs vivent parfois très mal, parfois très douloureusement, leurs motifs pour envisager de quitter le ministère, ceux qui les retiennent de passer à l'acte, ce qui leur permet de faire face aux difficultés inhérentes à ce métier.

vocation, l'acceptation d'un appel, qui incite à se préparer au métier de pasteur pour ainsi exercer le ministère.

III. Évaluation de cette étude sur le terrain

A. La population interrogée

Dans le contexte évangélique français, si diversifié, si hétérogène, il serait prétentieux et irréaliste de présenter une enquête de terrain comme statistiquement représentative de l'ensemble des pasteurs. Effectuer un échantillonnage probabiliste, donc non-biaisé⁶³³ de la population concernée est impossible car on ne peut établir avec exactitude le nombre de pasteurs tant la définition de la personne et de la fonction pastorale sont floues. Trois exemples vont nous permettre d'illustrer cette difficulté. Les assemblées dites « de frères », n'ont traditionnellement pas de pasteur à plein temps mais un ou plusieurs anciens exercent la fonction pastorale et figurent dans l'annuaire évangélique comme « responsables » de l'assemblée. Dans beaucoup d'Églises dites indépendantes, celui qui exerce un autre métier, à temps partiel ou complet, tout en *remplissant bénévolement le ministère* pastoral est appelé pasteur. Le métier de pasteur, dit « à vocation », n'a pour certains pas de limite d'âge : on est pasteur à vie. C'est ainsi que dans l'annuaire évangélique, on trouve des pasteurs ayant près de 80 ans.

Pour notre recherche, la population à étudier constitue peut-être une population limitée mais dont le chiffre reste inconnu. L'annuaire des pasteurs évangéliques est sujet à évolution constante. Ceux qui y figurent encore cette année ont, peut-être, entre-temps, été remplacés ou sont retraités ou décédés. Bien d'autres actuellement en charge d'une Église n'ont pas encore pris la peine de se faire connaître, ou fonctionnent en dehors des cadres dénominationnels.

Pour ces raisons, un échantillonnage ne pouvait être que non-probabiliste et présente donc le risque d'être biaisé. Pour limiter cela, nous avons choisi d'enquêter sur la totalité des pasteurs dont nous avons les coordonnées. C'est finalement la méthode d'« autosélection » des répondants qui a déterminé la population interrogée. Nous avons simplement établi comme limite de n'accepter que les réponses des pasteurs à temps plein,

⁶³³ En statistique, on parle d'échantillonnage probabiliste, quand chaque « unité » d'une population a une chance égale d'être sélectionnée. Le nombre de sujets à interroger est fonction de la taille de la population totale concernée et est déterminé par l'application d'une formule mathématique. Avec cette méthode d'échantillonnage, on estime obtenir un résultat représentatif, non biaisé, pour toute la population concernée. Dans le cas de l'échantillonnage non probabiliste, on choisit arbitrairement des unités, ce qui risque de diminuer la représentativité et d'obtenir un résultat biaisé. Le mot biaisé, en statistique, a une signification précise. Le terme provient de l'anglais *bias* qui signifie une altération ou un décentrement. Par conséquent, un échantillon biaisé est un ensemble d'individus d'une population, censé la représenter, mais dont la sélection des individus a introduit un biais qui ne permet alors plus de conclure directement pour l'ensemble de la population. La représentativité n'est pas réelle mais faussée.

sans aucune autre occupation professionnelle, âgés de 65 ans maximum. Ce sont des mono-carriéristes, dont le salaire provient de l'exercice de leur ministère. Ils n'ont pas de compensation financière extra-pastorale, et ainsi ne sont pas soumis à des préoccupations extérieures. Nous avons donc exclu les pasteurs bénévoles, retraités ou bi-carriéristes qui n'ont pas toujours les mêmes contraintes, ni les mêmes avantages que les pasteurs à temps complet.

B. Les taux de réponses

La consultation des études entreprises à l'étranger dont nous avons fait mention au premier chapitre nous a permis d'accéder aux pourcentages de réponses obtenues par d'autres chercheurs. Nous avons constaté que la majorité des étudiants chercheurs en approche qualitative ont opté pour ce qu'on appelle en jargon sociologique un échantillon de « volontaires », de « convenance » ou encore de « boule de neige⁶³⁴ ». Ils ont obtenu des taux de réponses proches de 100 %. Les autres chercheurs, ayant opté pour interroger un maximum de population sans appliquer une méthode particulière d'échantillonnage, ont obtenu 19 % (Schönwetter, 2008) ; 26 % (Lepillez, 1985) ou encore entre 19 à 47 % suivant les dénominations (Hoge, 2005 ; Zondag, 1996).

Nos taux de réponses leur sont inférieurs, ce qui n'est guère étonnant : dans certains domaines d'enquête, notamment en ce qui concerne le fait religieux en France, le taux de réponse est toujours relativement faible. Notre sujet est particulièrement sensible, voire tabou dans certains milieux évangéliques : lorsqu'un « serviteur de Dieu » abandonne le ministère, la communauté vit la situation un peu comme si Dieu l'abandonnait. Pour les non-croyants, estime-t-on, une démission pastorale est un contre-témoignage et alimente le doute et la dérision.

Notre type de recherche est rarement, pour ne pas dire jamais, pratiquée dans le monde pastoral français, ce qui contribue à expliquer le faible taux de participation.

⁶³⁴ L'échantillon « de volontaires » se compose de personnes qui ont, préalablement à l'enquête, exprimé leur ferme intention d'y participer (méthode employée entre autres par Baston, Morrisson, Orchard). L'échantillon « de convenance » consiste en la sélection d'un nombre de personnes faciles d'accès, disposées à répondre (méthode observée chez Hagerman, Harbaugh). L'échantillon « boule de neige » est obtenu en demandant à des personnes « clefs » le nom de candidats susceptibles de répondre à certains critères et volontaires pour être interrogés (pratiqué par Beach, Carmer, Lane). Ce type d'échantillonnage ne garantit aucunement la représentativité pour l'ensemble de la population concernée. Leurs réponses ne peuvent représenter les non-répondants même s'il est vrai que l'objectif d'une enquête qualitative est de *comprendre* une situation et non d'estimer des valeurs d'une population d'enquête et que donc l'échantillonnage ne se pose pas dans les mêmes termes que pour une enquête cherchant à confirmer des hypothèses clairement préétablies (BERTHIER, *op. cit.*, p. 122, 125).

Certains non-répondants ont d'ailleurs choisi d'explicitement leurs refus, qui sont d'ordre théologique ou biblique. Deux exemples : l'antécédent d'un recensement ordonné par le roi David, sanctionné par Dieu, rapporté dans l'Ancien Testament, amène certains à considérer l'enquête comme une pratique non-autorisée dans le domaine de la spiritualité ; d'autres estiment que répondre à nos questions serait un manque de révérence envers ce Dieu qui les a appelés au ministère et qui, par conséquent, les équipera suffisamment pour y répondre. Serait-ce déjà pécher que de s'attarder sur les difficultés afférentes au ministère devant une tierce personne ?

Le taux de réponses est plus élevé si les participants ont l'impression que cette consultation « servira à quelque chose »⁶³⁵. C'est pourquoi nous avons choisi de faire envoyer les questionnaires par les responsables de dénominations, qui joignaient une lettre de présentation motivant leurs pasteurs à participer à cette consultation d'envergure nationale.

La longueur du questionnaire est proportionnellement inverse au taux de réponses que l'on souhaite obtenir. Nous avons fait le choix d'un questionnaire long en espérant que sa longueur serait atténuée par l'innovation de la démarche dans ces milieux. Les commentaires reçus des répondants confirment qu'ils apprécient que l'on s'intéresse à leur vécu. La population interrogée est habituée à de longs discours, à beaucoup de formulations : on pouvait donc estimer que la longueur du questionnaire poserait pour elle moins de problème que pour d'autres publics.

Dans les questionnaires, la réponse NSP (« ne sait pas » ou « ni oui ni non ») n'était pas proposée afin d'éviter trop de réponses inutilisables. Ce type de question est frustrant puisqu'il oblige à se positionner, et ne laisse aux répondants d'autre choix que de ne pas répondre⁶³⁶. Cela expliquerait l'abandon de certains répondants. D'autres questions mettaient volontairement face à face des propositions non correspondantes et demandaient au répondant de ne se positionner que d'un seul côté, selon l'item qui avait pour lui le plus de poids. Ce genre de question a été proposé pour éviter d'allonger le questionnaire, mais il est clair que ceux qui ont répondu sur un item avaient aussi, probablement, une opinion sur l'autre item, nuance qui – par conséquent – nous échappe.

⁶³⁵ BERTHIER, *op. cit.*, p. 144.

⁶³⁶ « Il n'y a pas de consensus sur le fait de savoir s'il faut présenter ou non des réponses "centristes", c'est-à-dire occupant une position centrale dans le continuum des modalités de réponse. Celles-ci sont critiquées car elles peuvent servir de position refuge » (François de SINGLY, *op. cit.*, p. 82). Hélène CHAUCHAT, *L'enquête en psycho-sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1988, p. 201, fait référence aux travaux de N. TABARD (« Refus et approbation systématiques dans les enquêtes par sondage », *Consommation*, n° 4, 1975, p. 59-60), qui a constaté que « le sens le plus fréquent de la réponse "sans opinion" est le "non" ». « Sans opinion » exprimerait plus souvent une opposition qu'une absence d'opinion.

Des pasteurs nous ont demandé le questionnaire sous format de fichier à remplir à l'écran. Nous avons fait le nécessaire. Il y a une grande hétérogénéité entre pasteurs, au niveau de leurs habitudes bureautiques : certains font encore tout à la main, d'autres tout par ordinateur. Afin de ne pas défavoriser « l'ancien style », les questionnaires étaient conçus pour être imprimés et remplis manuellement et non pas par informatique. Côté technologie, cette deuxième option aurait été beaucoup plus coûteuse (les logiciels gratuits n'ont pas la capacité d'établir tant de paramètres ni tant de diversité) et peut-être moins indiqué, vu le caractère de notre interrogation (intrusif, confidentiel, tabou) : un questionnaire papier laisse la liberté de réflexion, permet de s'interrompre et de revenir sur une question, alors qu'un questionnaire en ligne est bien souvent soumis à des délais de réponse, ne permettant pas de réfléchir tranquillement.

Les réponses reçues confirment que le sujet a encore une connotation négative : quitter le ministère signifie abandonner, ne pas être capable de durer et d'endurer, voire même se tromper de vocation.

Des raisons psychologiques pourraient expliquer que des pasteurs ont préféré ne pas répondre : la honte d'avoir envisagé de partir engendre le silence puisque l'abandon est encore perçu comme un comportement qui ne devrait pas exister, « une déviance », qu'on se doit de dissimuler aux autres, ou qu'on n'a pas la force d'assumer publiquement.

Un pourcentage conséquent des répondants qui ont refusé l'interview approfondi, font état de leur souffrance, de leur manque de perspectives pour changer de métier. Ces pasteurs n'hésitent pas à exposer les manquements et torts de leur dénomination. Leurs réponses témoignent d'une grande solitude, d'un certain désespoir, de beaucoup d'amertume, voire d'un je-m'en-foutisme qui s'installe comme moyen de défense.

Refuser de répondre au questionnaire, cacher sa souffrance, peuvent résulter de la volonté de ne causer de tort, de n'imputer de responsabilité à personne ou de la conviction qu'exprimer son avis ne servira pas à changer les choses.

Peut-on envisager que des pasteurs, épanouis, n'auraient pas voulu répondre ? Rien ne l'exclut, mais la logique des choses voudrait qu'ils se soient alors exprimés, ne fût-ce que pour marquer leur désaccord avec le chercheur. Pourquoi n'ont-ils pas partagé la réalité de leur quotidien, de leur expérience, de ce qui les rend heureux dans le ministère ? Ils ont connu des difficultés, mais c'est du passé et ils ont tourné la page ? Le sujet ne les intéresse pas, ils n'ont pas conscience des difficultés rencontrées par leurs collègues ?

Le pourcentage de non-réponses est difficile à interpréter, mais nous estimons notre enquête valide dans la mesure où il n'existe qu'un très faible écart entre le nombre de répondants ayant pensé à quitter le pastorat et ceux qui ne l'ont pas envisagé. La répartition des réponses nous permet de conclure qu'il existe sans aucun doute une réelle souffrance dans le milieu pastoral.

La recherche se voulait qualitative, les réponses exprimées donnent une image, à un moment donné, de ce que vivent les professionnels, qui ont bien voulu s'exprimer. Le taux de réponses est somme toute moins important que la « photographie » obtenue par notre consultation.

C. La conduite des entretiens et leur utilité

Nous avons procédé à trente-cinq entretiens, six avec des ex-pasteurs, vingt-neuf avec des pasteurs en fonction en paroisse, dont vingt-et-un avaient déjà envisagé de quitter le ministère.

Nous avons été étonnée du nombre de candidats volontaires pour un entretien approfondi : 40 PS sur 80 ; 44 PNS sur 85 ; 6 PSQ sur 9, ou un total de 90 sur 174 réponses retenues. Par contre, certains qui avaient posé leur candidature n'ont pas réagi à notre prise de contact ultérieure pour fixer un rendez-vous. Parmi eux, plusieurs avaient fait preuve d'une grande franchise par écrit. Ont-ils regretté cette franchise, se sont-ils « ressaisis » ? Nous ne le saurons jamais.

L'enquêteur doit se demander pourquoi l'on accepte d'être interrogé et de se confier longuement, surtout dans une catégorie socioprofessionnelle où l'on a souvent un emploi du temps surchargé, dicté par les urgences, totalisant bien plus que 35 heures par semaine. Serait-ce une occasion pour rompre la solitude, un moyen de se valoriser ? Un certain nombre de pasteurs ont effectivement avoué, au cours des entretiens, mal vivre la solitude occasionnée par le métier et souffrir que la société ne les considère pas. Suivant leur personnalité, leurs circonstances particulières, nous avons pu constater que certains, au cours de l'entretien, se revalorisaient. D'autres au contraire affichaient dès le début de l'entretien une telle confiance en eux, mettant en avant leur conviction d'être l'instrument de Dieu, qu'ils se survalorisaient. Néanmoins, ces cas de revalorisation ou de survalorisation sont largement minoritaires parmi les interviewés, c'est plutôt l'appréciation que l'on s'intéresse enfin à leur vécu qui les a décidés à participer. Le questionnaire et l'interview leur fournissent l'occasion d'effectuer une démarche

autoréflexive, très peu sollicitée dans leur milieu où aller vers l'autre, s'intéresser à lui est primordial et où l'autoréflexion n'en est qu'à ses débuts comme méthode de travail enseignée dans les formations pastorales.

Dans le cas d'interviews d'ex-pasteurs, le problème se pose encore autrement : la personne interrogée qui raconte son vécu opère une reconstruction, sélectionne des faits qui lui semblent plus significatifs que d'autres, attribue un sens à son parcours. Ce genre de discours autobiographique n'est pas toujours l'expression objective des faits⁶³⁷. Parfois il peut s'agir d'une *autojustification*. Même s'il est évident que l'on ne peut considérer les ex-pasteurs interrogés comme représentatifs de tous ceux qui ont quitté le ministère (ils ne représentent que ceux qui ont réussi à faire le deuil du pastorat, à se trouver une valeur personnelle en dehors du contexte professionnel abandonné), il serait impossible d'interviewer les ex-pasteurs qui n'ont pas encore surmonté ce passage traumatisant ou qui n'ont pas encore retrouvé l'équilibre personnel et la liberté de parole pour raconter leur vécu.

Nos entretiens se sont, à une exception près⁶³⁸, déroulés par téléphone, ce qui a pour inconvénient que les expressions non-verbales n'ont pu être observées. Mais, en même temps, cette non-observation de la communication non-verbale a permis à l'enquêteur de rester concentré sur les sujets prédéfinis et de ne pas en être détourné.

Les entretiens n'étaient pas enregistrés, les sujets abordés étant sensibles et confidentiels. Plusieurs (ex-) pasteurs nous ont fait part, par écrit – d'autres l'ont confirmé lors des entretiens – d'un climat concurrentiel entre pasteurs, d'un manque fondamental de discrétion, d'où notre volonté de leur garantir une discrétion maximale en ne gardant aucune trace enregistré de ce qu'ils nous confieraient. Pendant l'interview, nous avons noté le maximum du discours et transcrit ces notes aussitôt après.

Au fur et à mesure de l'analyse des entretiens, les données ont été regroupées par thèmes. Les entretiens se sont arrêtés lorsque nous nous sommes aperçue que l'ajout d'informations n'apportait rien à la diversité déjà maximale des données et à la meilleure compréhension du phénomène étudié, le niveau de saturation étant atteint⁶³⁹.

⁶³⁷ DESANTI, *op. cit.*, p. 54.

⁶³⁸ Il s'agit dans ce cas d'un pasteur habitant à moins de 100 km de notre domicile, qui n'avait pas envisagé de répondre au questionnaire (motif invoqué : « trop de choses à faire »), mais qui a connu une « trahison » pendant la période où nous menions notre enquête, ce qui l'a brutalement amené à se poser la question d'abandonner ou non le ministère et il a proposé que nous nous rencontrions pour l'entretien approfondi.

⁶³⁹ Alex MUCHIELLI, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Colin, 2004, p. 234.

IV. Conclusions du chapitre

L'objectif de notre étude sur le terrain était de mieux comprendre les raisons qui amènent un pasteur à envisager de quitter le ministère. Pour ce faire, nous avons mené un travail exploratoire, donnant amplement la parole aux pasteurs et ex-pasteurs par le biais de questionnaires et d'entretiens.

Nous avons pu observer et rendre compte de leurs profils, leurs carrières, leurs emplois du temps, leurs sources de satisfactions et de frustrations, leurs conceptions de la fonction pastorale, leurs relations entre collègues, leurs ressources. Nous avons pris en considération le lien entre leur vocation et leur profession.

Les descriptions fournies par la population interrogée mettent en évidence que le métier de pasteur demande un énorme investissement (de personne, de temps, et même de famille). Le manque de résultats par rapport à ce investissement se fait lourdement ressentir. Comme dans tout métier relationnel, l'évolution positive des personnes dont le pasteur s'occupe est source de beaucoup de satisfactions ; leur manque d'évolution engendre bien des frustrations. Les résultats sont en plus difficilement quantifiables, ce qui permet parfois à un sentiment de ne pas en faire assez de s'installer.

Les réponses bien fournies et franches aux questions posées démontrent que le ministère pastoral expose à de multiples tensions. Le pasteur doit être fidèle à sa vocation, mais également s'adapter à des attentes parfois bien différentes des personnes de sa paroisse. Il doit faire face, dans son emploi du temps, à des choses imprévisibles, tout en se préservant de l'épuisement professionnel, même s'il a l'impression de n'en avoir jamais fini.

Le premier outil de travail du pasteur est sa propre personne. Ses convictions, sa santé, sa personnalité sont autant de facteurs dont il doit tenir compte, mais l'apprentissage de la gestion de soi, pour bien des pasteurs interrogés, n'a pas fait partie de leur formation au métier. Nous constatons que plusieurs ne font pas de distinction entre vie privée et vie professionnelle et n'ont prévu aucune compensation pour contrebalancer l'excès de stress subi. Par ailleurs, peu nombreux sont ceux qui, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient d'un accompagnement.

Le pastorat, longtemps idéalisé, s'exerce dans une société en évolution et doit donc s'y adapter. Si le « fond » reste le même, les « formes » changent. Nous observons une tendance à la professionnalisation et constatons que les pasteurs considèrent leur métier non pas avec pessimisme mais avec beaucoup de réalisme et sont capables d'identifier ce

qui leur manque pour être plus efficaces, plus à l'aise à long terme. Ces informations intéresseront les instituts de formation et les commissions des ministères.

Les relations entre pasteurs, jugées très importantes par nos répondants comme source de soutien mutuel, n'ont pas toujours la qualité souhaitée et certains souffrent d'un isolement, même s'ils ont des collègues géographiquement proches.

C'est l'ensemble de ces facteurs propres au ministère qu'un pasteur doit savoir gérer pour tenir. À chaque niveau, personnel, familial, paroissial, un élément perturbateur peut surgir qui aura forcément un impact sur d'autres facettes de son fonctionnement. Il faut parfois peu de chose pour mettre à mal l'équilibre fragile entre tous ces facteurs.

Parmi nos répondants, les pasteurs qui ont envisagé de quitter le ministère sont quasiment aussi nombreux que ceux qui ne l'ont pas fait. Les réponses de ceux qui l'ont envisagé montrent que ce n'est pas une décision simple à prendre, que la question refait surface de temps en temps, et qu'on essaie d'abord de l'étouffer. Dans la plupart des cas, les raisons de défection sont multiples. C'est l'accumulation des motifs, l'interaction des raisons d'abandon qui accélèrent la prise de décision.

Quitter la profession n'a pas été chose facile pour ceux qui l'ont fait. La plupart ont mis beaucoup de temps avant de s'y résoudre, le manque d'opportunités pour un changement de ministère, de profession y contribuant. L'identité personnelle et professionnelle est tellement imbriquée que d'abandonner le métier de pasteur est une décision qui a des répercussions profondes et donne lieu à des émotions très ambivalentes, parfois longtemps encore après la séparation.

Notre travail s'est volontairement limité à une catégorie d'interlocuteurs impliqués dans la décision de quitter ou non le ministère (les pasteurs eux-mêmes), alors que des études menées dans d'autres pays en ont retenu d'autres, notamment les conjoints et les responsables de dénominations. Les réponses apportées à notre enquête font remarquer l'importance de donner aussi la parole aux conjoints. Les études étrangères ont montré que, dans bien des cas, les responsables et les pasteurs font une classification tout à fait différente des facteurs favorisant ou évitant la défection. Nous convenons certes que ces autres approches auraient été complémentaires et utiles, mais les moyens nous auraient manqué (temps, relations). Notre enquête sur le terrain est déjà assez innovante ; elle fera peut-être office de brise-glace pour d'autres chercheurs.

Dans un premier chapitre, des études faites à l'étranger ont été présentées. Les conclusions de ce chapitre mettaient en évidence trois faisceaux de facteurs dont les uns favorisent le maintien dans le ministère, les autres sont propices à l'abandon, d'autres encore sont « neutres », mais, ajoutés à des éléments sensibles, font pencher négativement la balance.

Cette observation menée dans des pays étrangers semble se confirmer par les résultats obtenus par notre processus de recherche, rapportés dans ce deuxième chapitre. On retrouve tous les éléments que les pasteurs ont mentionnés dans les études faites à l'étranger : les sources de frustrations, le manque d'accompagnement et de préparation, la tendance à la professionnalisation.

Malgré les spécificités du milieu évangélique français, nous n'avons pas observé de différences significatives avec le vécu des pasteurs d'autres pays. La faible densité de la population pastorale et les distances géographiques ont été quelques fois mentionnées comme facteurs aggravant la solitude, mais sans y accorder une importance primordiale. Le climat concurrentiel entre pasteurs existe sous tous les cieux et rien ne permet d'affirmer que cette concurrence soit plus forte en France.

Nous pouvons donc conclure que les problématiques des pasteurs évangéliques en France sont les mêmes qu'ailleurs, les facteurs conduisant à envisager de quitter le ministère sont rarement isolés, les mêmes éléments interviennent dans le processus décisionnel en France.

CHAPITRE 3 : ÉQUILIBRER FACTEURS DE BIEN-ÊTRE ET DE MAL-ÊTRE

Introduction

La souffrance et l'usure ne sont-elles inhérentes qu'au métier pastoral ? Sont-elles aussi communes à d'autres métiers dits relationnels⁶⁴⁰ ? Le décrochage dans l'exercice de la fonction pastorale, est-il plus ou moins important que dans les autres professions ? Qu'est ce qui fait la différence entre le métier de pasteur et celui d'enseignant, d'infirmier, de travailleur social ? Faut-il à tout prix éviter l'abandon du ministère pastoral ? Comment diminuer le taux d'attrition, atténuer la pénibilité et améliorer les conditions de travail pour permettre d'exercer dans la durée ? Quelles ressources, quelles solutions peut-on proposer au pasteur qui s'interroge : « Quitter ou non le ministère ? » Voilà les questions que nous traiterons dans ce dernier chapitre.

Dans une première partie (*I. Le bien-être au travail, différent pour les pasteurs ?*), nous allons considérer l'intérêt général grandissant pour le bien-être au travail, identifier les facteurs rendant pénible l'exercice des professions relationnelles et comparer leurs difficultés à celles du ministère pastoral. Être pasteur, est-ce un métier tellement particulier, vraiment différent ? Il semblerait que la réponse soit positive, ce qui invite qu'après cette première analyse plutôt sociologique, nous considérions, dans la seconde partie, les particularités du métier de pasteur d'un point de vue théologique.

Nous définirons en quoi le pasteur exerce un métier paradoxal, aspect complexifiant sa fonction (*II. Profession ? Pasteur. ; A. Les paradoxes du métier pastoral*). Pour cela, nous ferons appel à différents auteurs. Nous avons constaté que, parmi les théologiens, il existe un débat fondamental : pour les uns, être pasteur est uniquement une vocation ; pour d'autres, il est grand temps d'accepter de professionnaliser l'exercice de ce ministère choisi par vocation : le pastorat.

Une étude des notions de vocation et de professionnalisation s'est donc imposée : « Être pasteur, est-ce un métier ou/et une vocation ? » (*B. Pasteur : un métier ou/et une vocation ? 1. Origines et enjeux de ce débat ; 2. La notion de vocation ; 3. La notion de professionnalisation*). Parmi ceux qui s'en tiennent à la deuxième définition (« être pasteur

⁶⁴⁰ Nous considérons comme métiers dits relationnels ceux où la relation de proximité s'impose comme moyen de l'action qui consiste en l'accueil, l'écoute et l'accompagnement personnalisé. C'est le cas d'un enseignant avec ses élèves, d'un professionnel de la médecine avec ses patients, d'un travailleur social (éducateur spécialisé, animateur, assistant social), d'un psychologue ou psychothérapeute pendant ses consultations, etc. Le dénominateur commun de ces professions est l'activité relationnelle.

est une vocation et rien d'autre »), certains définissent le pastorat en ayant recours à certaines figures bibliques de l'Ancien Testament ; d'autres prennent comme point d'appui les différentes images et paraboles néotestamentaires. Tous ces personnages, images, paraboles se complètent, et forment un ensemble *descriptif* du ministère pastoral, lui donnent une orientation, mais ne peuvent à notre avis être tenus pour *prescriptifs*, d'autant plus qu'ils datent d'une époque où l'Église commençait à peine à se développer et à se structurer.

Une contextualisation s'impose mais qui, si l'on veut respecter le message biblique, ne peut toucher *les fondements* du ministère, elle concerne uniquement *les conditions d'exercice* qui ont changé, en fonction de l'évolution sociétale.

Le métier de pasteur, certes, est une vocation, mais après avoir analysé les écrits et les orientations de divers théologiens et praticiens, nous argumenterons que le ministère nécessite maintenant une certaine forme de professionnalisation, qui n'est pas, comme nous l'avons entendu dire quelque fois, *incompatible* avec la notion de vocation mais au contraire *essentielle* pour entretenir et exercer celle-ci et donc favoriser des conditions optimales pour le pastorat, notamment sa durée.

Nous reviendrons sur différentes conceptions du ministère pastoral (*C. Définitions du métier de pasteur*) rencontrées au cours de l'histoire de l'Église, nous développerons la démarche herméneutique à partir d'images bibliques ou plus contemporaines, afin de discerner parmi les modèles en cours, ceux qui contribueraient à optimiser aujourd'hui la durée de l'exercice du métier. Nous intégrerons des notions développées par les sciences dites humaines⁶⁴¹.

Pour terminer, nous aborderons ce qui, dans ce modèle contemporain, nous semble essentiel pour éviter un abandon prématuré du pastorat (*III. Pour durer dans le pastorat :*

⁶⁴¹ Notre plaidoyer ici n'est pas d'assimiler, dans une étude théologique du ministère pastoral, des notions des sciences humaines comme équivalentes aux concepts bibliques. Nous voulons simplement considérer les avancées de ces sciences comme des instruments qui permettent de manipuler des notions plutôt abstraites, complexes, sous plusieurs angles, et cela en vue d'une meilleure compréhension de l'ensemble des tenants et aboutissants. Pour une argumentation qui défend notre choix d'« intégrer » les sciences humaines au service de la théologie, nous renvoyons le lecteur à « la vision unifiée » de William KIRWAN, décrite dans *Les fondements bibliques de la relation d'aide*, Terre Nouvelle, Charols, Excelsis, 1999. Cet auteur explique, p. 29-34, les présupposés de quatre conceptions fondamentales : la vision non-chrétienne, la conception spiritualiste, la conception des « plans parallèles » et enfin « la conception unifiée ». C'est cette dernière qui soutient notre raisonnement : en partant du présupposé épistémologique que « Dieu étant à l'origine de la révélation et de la raison, toute vérité doit pouvoir s'intégrer, en fin de compte, dans un ensemble homogène et cohérent » (J.D. CARTER, « Secular and Sacred Models of Psychology and Religion », *Journal of Psychology and Theology*, n° 5, 1977, p. 204), nous plaiderons pour une approche du métier pastoral qui prenne pleinement en compte en même temps les données bibliques (qui ne donnent pas « un modèle unique » pour le pastorat actuel) et les « avancées » des sciences humaines, pour autant qu'elles ne sont pas en contradiction avec les vérités bibliques révélées. Cette double approche permet de mieux cerner les problèmes du ministère pastoral, et d'envisager des remèdes.

professionnaliser et entretenir la vocation). Ce sont des éléments qui nous sont apparus identiques autant dans les études présentées au premier chapitre que dans notre enquête sur le terrain rapportée au deuxième chapitre, ainsi que dans nos lectures d'auteurs contemporains, et qui seront résumées dans ce dernier chapitre.

I. Le bien-être au travail : différent pour les pasteurs ?

Notre travail s'intéresse au bien-être des pasteurs dans l'exercice du ministère. Le pasteur qui envisage de l'abandonner le fait la plupart du temps pour un ensemble de raisons, comme le démontrent les études présentées au premier chapitre. Un des facteurs qui intervient dans la décision est « le stress professionnel ».

L'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail en donne la définition suivante :

Un état de stress intervient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise⁶⁴².

Les contraintes (attentes) et les ressources du pasteur ont été mises en évidence par notre étude sur le terrain dont les résultats figurent au deuxième chapitre. Au regard de cette définition, le pasteur exerce un métier exposé au stress, et à des risques à caractère psychosocial dont les répercussions sont certaines.

En octobre 2009, dans le cadre d'une expertise demandée par le ministre en charge du travail, un collège composé de professionnels de différents secteurs (chercheurs en médecine du travail, psychologues, sociologues, économistes etc.) a publié un rapport sur « les facteurs de risques psychosociaux au travail »⁶⁴³. L'exposition à ces facteurs peut entraîner un accroissement de 50 % à 100 % des pathologies (maladies cardiovasculaires, problèmes de santé mentale, troubles musculo-squelettiques). L'enjeu est énorme pour le budget de la santé publique mais également pour la productivité, qui baisse dans les collectivités et les entreprises, à cause de la démotivation au travail, de l'absentéisme pour

⁶⁴² Dominique CHOUANIÈRE et al., *Stress au travail*, Paris, INRS, 2009, p. 6. Accès au texte intégral via la page <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206011>, consulté le 19/04/12.

⁶⁴³ COLLÈGE D'EXPERTISE SUR LE SUIVI STATISTIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL, *Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail*, Paris, DARES-DREES, 2009.

raison de maladie, ou encore des nombreuses démissions qui nécessitent un grand renouvellement de personnel.

Le collègue d'experts a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- *La pression temporelle* : la quantité excessive du travail qui concerne plus les cadres et professions intermédiaires que les employés et ouvriers ; l'obligation de devoir toujours se dépêcher ; le caractère morcelé du travail ; la difficulté à concilier travail et obligations familiales⁶⁴⁴.
- *La charge émotionnelle* : le travail toujours « en face à face » ; le contact avec des personnes en situation de détresse, où l'empathie et la compassion sont fortement sollicitées ; le difficile équilibre entre ne pas laisser paraître ses émotions en situation professionnelle et être ensuite émotionnellement disponible pour les proches⁶⁴⁵.
- *L'autonomie et les marges de manœuvre* : le manque de liberté de décision ou de participation au processus décisionnel ; la situation de travail qui ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles ou d'utiliser pleinement ses compétences ; le travail répétitif⁶⁴⁶.
- *Les rapports sociaux et les relations de travail* : le nombre d'amis et de collègues avec qui on peut partager ; le déroulement de la carrière et la rémunération ; le manque de soutien, d'estime de la part des collègues (relations peu amicales) et de la hiérarchie⁶⁴⁷.
- *Les conflits de valeurs ou conflits éthiques* : être obligé, dans le cadre du travail, de faire des choses que l'on désapprouve⁶⁴⁸.
- *L'insécurité socio-économique* : une situation de menace sur l'emploi⁶⁴⁹.

Dans notre étude sur le terrain, nous avons pu clairement identifier tous ces facteurs de risques chez les pasteurs : ils sont concernés (bien sûr pas tous, et pas tous au même moment, ni dans les mêmes conditions). Ainsi ont-ils signalé, entre autres, l'impression de n'avoir jamais fini, ils se sont plaints du caractère morcelé de leur travail (« un peu ceci, un peu cela ») et de la difficulté de bien distinguer vie familiale et professionnelle ; plusieurs ont reconnu s'être retrouvés, au cours de leur ministère, en état de burn-out à cause de la

⁶⁴⁴ *Ibid.*, p. 8.

⁶⁴⁵ *Ibid.*, p. 10-11.

⁶⁴⁶ *Ibid.*, p. 12-13.

⁶⁴⁷ *Ibid.*, p. 14-16.

⁶⁴⁸ *Ibid.*, p. 17.

⁶⁴⁹ *Ibid.*, p. 18.

charge émotionnelle ; ils ont également exprimé leur malaise quant à leur liberté d'action (soit ils se sentent trop bridés par le conseil d'Église ou trop seuls quand il faut prendre des décisions importantes) ; au niveau de la qualité des relations de travail, ils déplorent le climat concurrentiel et peu ouvert entre collègues et le manque de soutien de la part des responsables de dénominations ; plusieurs ont également mentionné leur insécurité socio-économique qui se traduit par une précarité financière.

Nous constatons que les facteurs invoqués par les pasteurs sont les mêmes que ceux des autres professions, ce qui apparente le pastorat à un « métier à risques ». Le découragement au travail touche aussi les pasteurs et on peut se demander si de fréquents changements de poste ne sont pas quelques fois symptomatiques d'un mal-être.

S'il était courant, autrefois, d'exercer toute sa vie le même métier voire dans la même entreprise, cela n'est plus le cas aujourd'hui. Un sondage effectué en 2008 sur les parcours professionnels de 1000 salariés actifs dont 200 en Aquitaine, tous âges confondus⁶⁵⁰, a révélé qu'au cours de leur carrière, ils ont travaillé en moyenne pour 4,2 employeurs ; 61 % ont changé de métier au cours de leur vie professionnelle (au moins une fois) et 68 % des trentenaires ont déjà exercé différents métiers. Le sondage ne précise pas si tous ces changements ont été choisis (« je veux évoluer professionnellement ») ou subis (« vu les circonstances défavorables, je me vois obligé de changer »). Parmi les motifs pour changer de métier, le salaire intervient pour 56 % des cas, la démotivation pour 44 % et le manque de perspectives d'évolution pour 42 %. Des raisons personnelles et familiales interviennent pour 27 %. Les quadragénaires constituent la catégorie la plus critique : leur décrochage intervient surtout à cause du manque de reconnaissance de leur investissement.

Changer de métier semble spécifique à notre époque : la mobilité professionnelle est devenue une donnée majeure du marché du travail. Concerne-t-elle également les métiers relationnels ? Nous considérerons plus en détail les métiers des infirmiers et des enseignants. Le ministère pastoral leur est en partie comparable puisque la plupart des personnes consultées lors de notre enquête, ayant énuméré les tâches principales du ministère, les ont définies ainsi : prendre soin, soutenir et accompagner ou encore enseigner, former, amener à maturité (voir deuxième chapitre, p. 186)⁶⁵¹.

⁶⁵⁰ Sondage ANACT-SOFRES, *Les parcours professionnels des salariés en France et en Aquitaine*, Bordeaux, Aract Aquitaine, 2008. Disponible sur www.aquitaine-aract.fr/pdf/sqvt08dp_sondage.pdf, consulté le 06/12/11, p. 5-11.

⁶⁵¹ Dans *Profession : pasteur*, p. 246-247, Willaime rapporte que lorsqu'il avait demandé à des pasteurs de choisir, sur la base d'une liste proposée, trois métiers qui présentaient à leur avis et conception, le plus d'affinités avec le métier pastoral, ils ont cité par ordre d'importance l'enseignant (55 %), l'éducateur (38 %), le psychologue (34 %), l'animateur socio-culturel (29 %), le permanent d'une organisation militante

Une étude européenne réalisée sur la santé et la satisfaction au travail des soignants cherche à expliquer le départ prématuré de professionnels « désabusés », la plupart ayant pourtant choisi ce métier par vocation et se déclarant fiers de leur profession⁶⁵². Le métier est toujours considéré comme noble, mais la moitié des infirmiers se plaignent du manque de soutien psychologique face à la charge émotionnelle et aux questions éthiques⁶⁵³. Il s'avère que 16 % des infirmiers français déclarent avoir eu plusieurs fois l'intention de quitter définitivement leur profession au cours des douze derniers mois. Les principales raisons invoquées sont la pénibilité psychologique, le burn-out, les troubles de santé mentale, la fatigue, le fait de ne pas avoir de collègue avec qui partager les soucis. L'importance du facteur familial dans la décision de changer de profession est proportionnel au nombre de personnes présentes au foyer du soignant⁶⁵⁴. Les horaires toujours fluctuants, les soirées et les week-ends travaillés ont un impact négatif plus marquant pour les familles que pour les célibataires.

Pour ceux qui optent pour un changement d'établissement, cela s'explique par des conditions de travail insatisfaisantes. Mais il s'est avéré que ceux qui changent fréquemment d'établissement sont aussi ceux qui, souvent, finissent par abandonner la profession. Nous rappelons ici notre constat sur le terrain : parmi les pasteurs ayant envisagé de quitter le ministère, le nombre de postes occupés était plus élevé, la durée moyenne par poste plus courte.

Les enquêteurs qui ont travaillé sur le degré de satisfaction des soignants n'émettent pas d'hypothèses quant au lien entre le changement fréquent de poste et l'abandon du métier. Pour comparer avec le constat fait chez les pasteurs, il faut tenir compte du fait qu'il ne peut s'agir, chez les soignants, d'un manque de formation, tous ayant obtenu un

(24 %), le médecin (22 %). On retrouve d'ailleurs ces trois métiers (soignant, enseignant, pasteur), dans la classification d'activités de l'INSEE figurant dans le même groupe des professions intermédiaires : la catégorie des « professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés ». WILLAIME, *Profession : pasteur*, p. 27, le fait remarquer par rapport à la classification INSEE de 1983 ; nous constatons que les métiers sont, dans la version 2003, toujours classés dans la même catégorie comprenant les instituteurs, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, le clergé et les religieux, les professions intermédiaires administratives de la fonction publique. Source : INSEE, *Nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)*, http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/liste_n4.htm, consulté le 26/09/12.

⁶⁵² Madeleine ESTRYN-BÉHAR, *Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe*. Rennes, Presses de l'EHESP, 2008, p. 5. Le terme « désabusé » peut sembler fort, mais est utilisé par l'auteur, et nous tenons à le rapporter car il a aussi été employé par des pasteurs interviewés : ils disent avoir perdu certaines illusions quant au métier, reconnu s'être (partiellement) trompés sur les réalités de la profession et avoir même éprouvé le sentiment d'avoir été abusés. La vocation a perdu beaucoup de son éclat, de son caractère « noble », chez les soignants comme chez les pasteurs, une fois mis en contact avec les réalités du terrain.

⁶⁵³ *Ibid.*, p. 32-33.

⁶⁵⁴ *Ibid.*, p. 51.

diplôme d'État de niveau équivalent. Par contre, l'inadaptation de la personnalité au type de poste occupé peut être un facteur commun aux pasteurs et aux soignants et remet alors en cause les procédures de sélection et de placement qui, en cas de dysfonctionnement, conduisent plus vite le professionnel à une situation d'usure⁶⁵⁵.

Les infirmiers cherchent aujourd'hui à renforcer leur identité professionnelle, ils sont à « la conquête d'un territoire propre », d'une meilleure reconnaissance et d'une plus grande autonomie professionnelle. À cause du manque d'effectifs, leur identité d'accompagnant se perd : ils n'ont plus le temps de parler aux patients et se résignent à n'être que soignants, à n'effectuer que des actes techniques. Ils « exécutent » des tâches dont ils ne voient pas les résultats, ils n'ont pas forcément le suivi des patients⁶⁵⁶.

La pénibilité du travail résulte, comme chez les pasteurs, non seulement d'un manque de reconnaissance de leur rôle spécifique, mais également d'un surplus de tâches administratives, d'un équilibre précaire entre vie familiale et vie professionnelle, d'un manque de collaborateurs disponibles, de difficultés relationnelles au sein de l'équipe⁶⁵⁷. Quelle que soit leur ancienneté, les infirmiers se trouvant dans des postes où la qualité du travail d'équipe laisse à désirer ont 4 à 6 fois plus l'intention d'abandonner⁶⁵⁸. Nous rappelons que pour les pasteurs, le manque d'engagement des paroissiens et la difficulté de gérer des bénévoles sont souvent cités comme sources de frustrations (p. 178, 182).

Pour les infirmiers, la principale source de satisfactions vient de l'aspect relationnel⁶⁵⁹, alors que pour les pasteurs, cet élément n'est cité qu'en troisième position, après « voir des résultats » et « apporter la Parole » (p. 177).

Enfin, cette étude européenne signale un élément spécifique à l'abandon des métiers soignants, n'ayant pas d'équivalent dans le ministère pastoral : les problèmes physiques liés au métier, notamment les lombalgies suite aux nombreuses manipulations des patients⁶⁶⁰.

L'étude confirme par ailleurs ce que nous avons constaté chez les pasteurs envisageant de quitter le ministère : c'est habituellement un faisceau de facteurs qui conditionne le départ et « dans un contexte qu'on n'apprécie pas, le désir de changer est une impulsion salutaire qui est cochée en même temps que tout thème insatisfaisant »⁶⁶¹.

⁶⁵⁵ *Ibid.*, p. 53. Voir deuxième chapitre, p. 168.

⁶⁵⁶ *Ibid.*, p. 63-65.

⁶⁵⁷ *Ibid.*, p. 64-67.

⁶⁵⁸ *Ibid.*, p. 236.

⁶⁵⁹ *Ibid.*, p. 69-71.

⁶⁶⁰ *Ibid.*, p. 102, 316.

⁶⁶¹ *Ibid.*, p. 312-313.

Considérons maintenant l'enseignement, autre métier relationnel qui fait de moins en moins rêver, le nombre de « vocations » étant en chute libre dans tous les pays.

Une enquête de 2003 montre que si cela était possible, un enseignant sur quatre choisirait un autre métier, et que 66 % d'entre eux s'estiment mal préparés aux réalités du terrain. Les débuts dans la profession sont vécus difficilement pour la majorité des répondants. 20 % des enseignants trouvent problématique de n'avoir personne à qui se référer en cas de problèmes, et pour ceux qui ont trouvé un soutien, c'était la plupart du temps auprès de leurs collègues et non pas auprès de la hiérarchie institutionnelle⁶⁶².

Une enquête réalisée au Canada analyse le décrochage prématuré des enseignants débutants. Un départ n'est pas toujours aussi « volontaire » qu'il y paraît à première vue : certains enseignants cumulaient les défis et les problèmes jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'autre option que de quitter la profession. Le nouvel enseignant passe de la phase d'idéalisation et de perception simplifiée du métier à la lucidité, puis à un réajustement de ses préconceptions de la réalité, avant de parvenir à une phase de stabilisation. La phase de lucidité est propice au décrochage dans la mesure où elle est motivée par la prise de conscience d'un décalage entre sa conception initiale de l'enseignement et les conditions réelles d'exercice du métier. De l'entrée en fonction jusqu'à l'acquisition d'un sentiment de compétence et de sécurité, l'enseignant aura besoin d'une période d'insertion allant jusqu'à sept ans⁶⁶³.

Une grande partie des décrochages a lieu durant les cinq premières années de pratique⁶⁶⁴. On quitte le métier pour des raisons propres à *la tâche* : chronophage (au nombre d'heures passées en classe il faut encore ajouter les temps de préparations, les conseils de classe etc.) et relativement peu rémunérée. Des facteurs liés à *la personne* de l'enseignant augmentent le risque d'abandon, notamment l'angoisse quotidienne d'exercer un métier dont la formation initiale est considérée comme insuffisante. Enfin, des éléments de *l'environnement social* précipitent le décrochage : le manque de collaboration ou de relations positives entre collègues, et des facteurs d'ordre socio-économique. Ainsi, il y aurait moins d'abandons en période de développement économique, les élèves étant moins « difficiles » parce que les familles subissent moins de stress financier⁶⁶⁵.

⁶⁶² Françoise LANTEAUME, *Souffrance au travail et constructions identitaires dans la profession enseignante*, http://ep.inrp.fr/EP/ressources/souffrance_au_travail/Souffrance_au_travail_et_constructions_identitaires_dans_la_profession_enseignante, consulté le 09/11/11.

⁶⁶³ T. KARSENTI et al., *Pourquoi les nouveaux enseignants d'immersion ou de français langue seconde quittent-ils la profession ? Résultats d'une enquête pancanadienne*, Ottawa, ACPI, 2008, p. 10-11.

⁶⁶⁴ *Ibid.*, p. 60.

⁶⁶⁵ *Ibid.*, p. 14-21.

Plusieurs éléments cités comme raisons de décrochage chez les enseignants ont été nommés par les pasteurs comme facteurs de frustrations : le manque d'adéquation entre la formation et le travail du terrain, le métier chronophage, le manque de soutien (de la part de collègues, ou d'une équipe de travail) et les difficultés économiques qui ont un impact non seulement sur les paroissiens mais également sur le pasteur.

Un recueil d'articles de différents auteurs, publié sous le titre *Être enseignant. Un métier impossible ?*, sensibilise au fait que l'enseignement est une source constante de conflits intra et interpersonnels⁶⁶⁶. Les enseignants racontent d'abord leur ressenti : être dans la cage aux lions, devoir se blinder, être fatigué, déprimé, épuisé, et surtout angoissé⁶⁶⁷. Les psychologues constatent un fréquent décalage entre le Soi individuel et le Soi professionnel, des conflits entre le Soi idéalisé et le Soi réel, entre les différents rôles que l'enseignant doit assumer. Intégrer l'idée que le Soi individuel peut être séparé du Soi professionnel est un apprentissage nécessaire pour réussir dans ce métier⁶⁶⁸. C'est pourquoi l'analyse de la pratique⁶⁶⁹ devient de plus en plus un élément incontournable de la formation continue.

Le malaise des enseignants provient des changements sociaux qui affectent non seulement leurs sentiments mais aussi leurs performances⁶⁷⁰. Ils ont besoin de nouvelles compétences, notamment comportementales (exemple : la gestion des conflits). Or, la formation n'a pas suffisamment évolué. La vie familiale a éclaté : les enfants n'ont plus les mêmes bases de « socialisation » qu'autrefois. La société est devenue pluraliste et pluriculturelle. L'accès à d'autres sources de savoir (internet par exemple) met à la disposition des parents et des élèves des moyens pour contester l'enseignement dispensé, l'enseignant doit davantage expliciter ses valeurs et défendre ses choix personnels face aux critiques. Il combine plusieurs rôles contradictoires : il doit stimuler l'autonomie de chaque élève mais aussi son intégration sociale ; il doit être son aide, mais aussi son évaluateur. Il a perdu son statut de notable, son niveau de rétribution est sensiblement inférieur à celui

⁶⁶⁶ H. CAGLAR, sous dir., *Être enseignant, un métier impossible ?*, Paris, L'Harmattan, 1999.

⁶⁶⁷ *Ibid.*, p. 41-43.

⁶⁶⁸ *Ibid.*, p. 44, 50, 58, 61, 117. Nous précisons que le Soi professionnel est façonné par les normes sociales propres au métier et « masque » des aspects du Soi réel ou individuel ; le Soi idéalisé est l'image de ce qu'on pourrait ou voudrait être. Le lecteur intéressé trouvera plus de documentation chez L. BASCO, *Une approche centrée sur la personne de l'enseignant. Hommage à Ada Abraham Professeur à l'Université de Jérusalem*, Voies Livres, Lyon, 2000 ; L. BASCO, *L'évolution de la volonté d'enseigner dans le premier degré. Étude de représentations*, Thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation, Université Lyon II, 2001.

⁶⁶⁹ Nous reviendrons sur ce concept à la fin du chapitre, p. 378-380.

⁶⁷⁰ CAGLAR, *op. cit.*, p. 126-131.

d'autres professionnels à diplôme équivalent. Or la valorisation des personnes dans la société actuelle se fait en fonction des revenus ; la vocation, la passion ne sont plus prisées dans l'échelle des valeurs sociales⁶⁷¹.

Les enseignants se plaignent d'une fragmentation du travail, d'une diversification des tâches (enseigner ; faire de l'administratif ; surveiller ; assister aux conseils, aux réunions de coordination ; orienter les élèves ; recevoir les parents ; être présents aux activités extrascolaires ; etc.). Ils voient moins les résultats satisfaisants de leur travail qu'autrefois : le système éducatif a changé « d'un enseignement élitiste, reposant sur la sélection et la compétence, à une situation d'enseignement de masse, beaucoup plus flexible et intégrante ». Les résultats sont moins bons parce que le niveau de départ est moins homogène, l'enseignant en subit la conséquence : dévalorisé, il perd une partie de l'estime sociale⁶⁷². Autrefois, il avait tous les droits et les élèves n'avaient que des devoirs. Maintenant ceux-ci se permettent, assez impunément, des agressions envers les professionnels, les relations sont devenues plus conflictuelles⁶⁷³.

Les sources de frustrations chez les enseignants sont tout à fait comparables à celles citées par les pasteurs : la fragmentation du travail, la multiplication des rôles et des tâches imposés, la perte de l'estime sociale, la formation qui n'a pas assez évolué, l'éclatement des structures familiales qui nécessite d'autres intervenants – des métiers relationnels – pour combler des manquements.

Chez les enseignants, face à ce « praxis-choc », décalage entre préparation et réalité du terrain, la supervision s'impose : elle est « un processus visant à améliorer la qualité du rôle en vue d'une meilleure atteinte des buts de l'organisation ». Il s'agit d'augmenter les capacités d'autonomie, d'auto-analyse, d'auto-évaluation et de contrôle de soi. La supervision peut être individuelle ou en groupe de pairs. Dans ce dernier cas, les professionnels brisent leur solitude par des relations de type horizontal, ils apprennent ensemble à observer et analyser leur démarche pédagogique⁶⁷⁴.

La demande des pasteurs pour une analyse de la pratique, un coaching, une supervision, exprime qu'ils ressentent le même besoin concernant leur démarche ministérielle afin de l'améliorer et de se sentir moins seuls, moins frustrés.

Nous constatons que les métiers d'enseignant, d'infirmier et de pasteur ont des points communs. Les praticiens de tous ces métiers relationnels voient leurs conditions de

⁶⁷¹ *Ibid.*, p. 130-139.

⁶⁷² *Ibid.*, p. 136-137.

⁶⁷³ *Ibid.*, p. 143.

⁶⁷⁴ *Ibid.*, p. 272-274.

travail se dégrader à cause de l'augmentation du stress et de la quantité de travail demandé, du manque de personnel, de la perte de leur image d'autorité, du public devenu pluriculturel. Pour chacun de ces métiers, on constate un taux d'attrition plus fort que par le passé⁶⁷⁵.

Il s'avère néanmoins que, comparés à d'autres groupes professionnels (notamment les soignants, les enseignants, les travailleurs sociaux et les officiers de police), les pasteurs sont plus sujets à l'épuisement professionnel. Nous citons pour cela une étude menée par Evers et Tomic au Pays-Bas⁶⁷⁶. Les mêmes causes d'épuisement reviennent, ajoutées à d'autres plus spécifiques : le nombre d'heures de travail non-précisé et imprévisible (gestion de crises, conflits, décès), les tensions entre les attentes différentes des groupes de paroissiens, l'exigence de devoir toujours être créatif (apporter chaque dimanche une nouvelle prédication, présenter des études bibliques, écrire pour le bulletin paroissial), l'isolement (seul pasteur dans la paroisse), le manque de formation concernant l'administration, la gestion et la présidence de réunions diverses, les structures de dénominations parfois obsolètes.

Deux corrélations sont clairement établies : plus les pasteurs subissent des pressions, moins ils sont performants ; moins ils sont soutenus par leur famille ou leurs collègues, plus ils sont vulnérables⁶⁷⁷.

Evers et Tomic suggèrent comme pistes de réflexion pour améliorer les conditions de travail pastoral : la possibilité de déléguer (à condition qu'il y ait suffisamment de volontaires dans les paroisses) ; une formation plus adaptée aux réalités du terrain ; pouvoir bénéficier de supervision, de cours spécifiques sur la gestion du temps et des conflits ; une plus nette séparation entre vie privée et vie professionnelle⁶⁷⁸.

Le métier pastoral, au vue des similitudes avec les professions relationnelles, serait-il alors une profession comme une autre ?

⁶⁷⁵ Il est néanmoins impossible de comparer ces taux par métier et ce pour plusieurs raisons : l'évolution vers un autre poste dans l'enseignement ou dans le domaine des soins ou dans le ministère pastoral peut « masquer » un abandon du métier d'origine ; il est difficile de chiffrer le nombre total d'abandons par métier, et ce d'autant plus que les catégories « enseignant » et « soignant » se déclinent en plusieurs sous-catégories (infirmier, aide-soignant, sage-femme, ... et : enseignant du premier ou second degré, enseignement général ou professionnel ou adapté, ...). Chaque étude n'est que partielle, et pour bien des catégories, pas assez longitudinale pour connaître les chiffres avec exactitude, et comparer les taux d'attrition entre professions.

⁶⁷⁶ Will EVERS, Welko TOMIC, « Burnout Among Dutch Reformed Pastors ». *Journal of Psychology and Theology*, 31/4, 2003, p. 329-338.

⁶⁷⁷ *Ibid.*, p. 334.

⁶⁷⁸ *Ibid.*, p. 336.

Nous répondons par la négative, reprenant ce que dit Jean-Paul Willaime : le pasteur peut être comparé au permanent d'une institution à caractère militant, travaillant en relation constante avec des bénévoles tout en étant le seul salarié de ce groupe idéologique d'appartenance, une institution qui gère un capital symbolique (le message chrétien). Par rapport à d'autres statuts professionnels, le pastorat demande un engagement personnel plus important ; le pasteur doit même investir de sa personnalité. Même s'il n'est pas « entré dans les ordres religieux » ou s'il n'a pas signé un engagement militaire, il se trouve personnellement plus engagé, avec une implication de la vie professionnelle et privée plus importante que celle d'autres métiers relationnels⁶⁷⁹. C'est la raison pour laquelle beaucoup de pasteurs pensent que leur appel est à vie et que le ministère n'est pas un métier. On retrouve ici cette dimension bien particulière de la vocation pastorale. Il y a une motivation idéologique, qui, selon 88 % des pasteurs ayant répondu à notre enquête, est indispensable ; pour 8 % souhaitable, seulement 4 % ne se prononcent pas à ce sujet (deuxième chapitre, p. 182).

Cette différence, cette notion de vocation transcendante est un facteur très influent sur le processus de décision quand les pasteurs veulent changer de métier. C'est ce que nous pouvons déduire de la comparaison de notre étude avec celle menée par Catherine Négroni au sujet de « la reconversion professionnelle volontaire », toutes professions confondues⁶⁸⁰. La sociologue présente cette reconversion comme « un processus séquentiel en cinq étapes [...] le passage d'une étape à l'autre n'étant pas systématique [...] la démarche peut être interrompue à chaque étape. Les différentes étapes sont la vocation contrée, le désengagement, la latence, le réengagement, la bifurcation ». Le processus de reconversion s'amorce par la collusion d'un événement avec la trajectoire d'une situation professionnelle, par définition conçue comme linéaire⁶⁸¹. L'auteur prône que la causalité n'est pas « le principe explicatif pouvant rendre compte de la reconversion volontaire » ; elle pense que « la causalité n'est pas à rechercher en dehors de l'espace-temps » mais qu'elle se situe aussi dans le présent. Ainsi, refuse-t-elle la perspective de la causalité d'une reconversion – il n'y a pas de relation de cause à effet entre les conditions de travail et la reconversion professionnelle – mais privilégie « une perspective qui touche à la

⁶⁷⁹ WILLAIME, *Profession : Pasteur*, p. 43-48.

⁶⁸⁰ Catherine NÉGRONI, *La vocation de soi : une sociologie de la reconversion professionnelle volontaire*, thèse de sociologie non publiée, Université Victor Segalen, Bordeaux II, 2003. La sociologue a collaboré avec François de SINGLY à la publication de *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, Colin, 2007.

⁶⁸¹ NÉGRONI, *La vocation de soi*, p. 51.

manière d'être acteur de sa reconversion ». Dans cette façon de considérer la reconversion, dit Négroni, « il est toujours possible d'intervenir sur ce qu'est mon présent »⁶⁸².

Ce qui va influencer chez le pasteur la décision de quitter ou non le ministère, c'est justement la possibilité qu'il a d'intervenir sur ce qu'est son « présent » : sa vocation est-elle toujours actuelle, vivante, suffisamment entretenue pour traverser des périodes difficiles d'ordre familial ou professionnel ?

La vocation pastorale est différente de celle décrite par Négroni, qui définit la « vocation contrée » comme « caractérisée par le fait pour un individu d'avoir été empêché de mettre en œuvre des attirances, des penchants pour un domaine particulier ». C'est donc d'abord l'orientation socio-scolaire de l'insertion dans le monde du travail qui est critiquable quand une vocation (séculière) est « contrée »⁶⁸³.

Une fois la formation achevée, la « vocation » peut être confrontée par ce qu'on appelle le « choc du réel » (la fin d'une phase d'idéalisation évoquée précédemment, par exemple, par les enseignants). Si ce cap est franchi avec succès, on peut encore rencontrer une phase critique de remise en question, en milieu de carrière, quand le besoin se fait sentir d'évaluer son parcours et d'envisager, le cas échéant, avant que l'âge ne devienne un obstacle, un nouveau changement professionnel⁶⁸⁴.

L'étude de Négroni nous apprend que la « vocation » peut être contrariée, mais à aucun moment, on n'y trouve la référence à une vocation transcendante : un appel qui vient de Dieu. C'est ce qui va différencier le restant du processus décisionnel, à commencer par la phase de « désengagement : entre doutes et détachements ». Même si les pasteurs subissent eux aussi des situations professionnelles qui ne leur conviennent pas, la plupart ne considèrent pas l'abandon du ministère, selon les termes de Négroni, comme le renoncement à un engagement, ou encore « la distanciation et la désidentification avec des valeurs, des idées »⁶⁸⁵. Ils préfèrent voir dans leur bifurcation professionnelle, le même engagement vécu sous une autre forme de ministère.

⁶⁸² *Ibid.*, p. 52.

⁶⁸³ *Ibid.*, p. 117. On pourrait encore, à la rigueur, trouver des similitudes avec les parcours d'ex-pasteurs, orientés vers des études théologiques en faculté alors qu'ils étaient plutôt de style, par exemple, « Jeunesse en Mission », ou, à l'inverse, ceux qui ont été dirigés sur un programme de formation pratique alors qu'ils avaient des aptitudes pour suivre un cursus plus approfondi.

⁶⁸⁴ *Ibid.*, p. 131. Ces deux « caps à franchir » ont également été évoqués dans les études citées au premier chapitre, et par les pasteurs interrogés en 2010 en France. On pourrait interpréter les difficultés typiques du milieu de carrière, comme la crise de la quarantaine, et le sondage de l'ANACT-SOFRES avait indiqué les quadragénaires comme les plus sujets au décrochage.

⁶⁸⁵ *Ibid.*, p. 163-164. Le pasteur, au contraire, reste attaché à ses valeurs, et c'est ce qui complexifie dans la plupart des cas le processus décisionnel d'abandonner le ministère : pourquoi quitter ce en quoi on croit encore ? L'identité personnelle et professionnelle du pasteur étant plus imbriquée que dans d'autres métiers ;

Le professionnel qui change de métier le fait parce qu'il est insatisfait ; le pasteur doit, dans son processus décisionnel de reconversion professionnelle, surmonter un autre obstacle : sa conception de la vocation, de la part de Dieu et/ou de l'Église, est à reconsidérer. Le travail de Négroni marque bien la différence qui existe entre l'abandon d'une profession « quelconque » et le fait de quitter un ministère pastoral.

Dans le vocabulaire de Négroni, chaque parcours professionnel correspond à une « vocation ». C'est une utilisation très large du terme. Revenons maintenant à la comparaison entre le pastorat et les métiers relationnels, qui peuvent être définis par ceux qui les exercent comme des métiers à vocation. Même si parfois cette « vocation » trouve son origine dans des convictions religieuses, une telle motivation à l'origine du choix d'un métier est rarement explicitée. Bien plus souvent, le choix d'un métier dit à vocation résulte d'une aptitude particulière, d'une rencontre marquante avec une personne ou encore d'une prédisposition, comme par exemple le milieu familial (l'enfant s'orientant vers le même métier que ses parents).

Ce n'est pas le seul aspect où le métier de pasteur se différencie des autres professions à caractère de vocation :

- La spiritualité du pasteur fait partie de sa vie privée et est en même temps un outil pour l'exercice du ministère : l'écart entre personne et profession se rétrécit.
- Le pasteur exerce en tant que salarié dans le cadre d'un groupe social particulier, tout en ayant une autonomie comparable à celle des professions libérales.
- Il est bien souvent le seul salarié au sein de la paroisse, et doit gérer la charge de travail avec l'aide de bénévoles, plus ou moins disponibles, plus ou moins formés.

Pour ces raisons, on peut dire qu'un pasteur n'exerce pas un métier comme un autre : ceux qui l'emploient (Dieu et l'Église [locale]) ne sont comparables ni à une entreprise ni à un organisme ni à une administration publique. Les références premières du pasteur sont la Bible, la théologie et sa vocation. Elles orientent ses relations, ses activités, tandis que pour les autres métiers, c'est la capacité professionnelle acquise qui détermine l'action, et qui reste indépendante des convictions religieuses des personnes.

le désengagement amène davantage de « désintégration » temporaire de la personnalité (une intégrité, unité qui se perd), et nécessite une reconstruction plus profonde.

II. Profession ? « Pasteur » !

Nous avons brièvement analysé les motifs d'insatisfactions menant à un changement de métier chez d'autres professionnels, et nous avons constaté dans les raisons pour continuer ou quitter le ministère, des similitudes mais aussi des différences, dont la vocation qui place le métier dans son contexte propre : le domaine de la théologie. Ainsi, nous entrons dans le vif du sujet : certains positionnements théologiques excluent l'abandon du ministère pastoral, d'autres le permettent, d'autres encore induisent et normalisent une souffrance volontaire spécifique à cette vocation.

Avant de traiter la problématique spécifique à ce métier, la nécessité d'une définition opérationnelle du pastorat s'impose, même s'il n'y a pas de réponse unanime à la question : « Qu'est-ce qu'un pasteur et comment devrait-il vivre son ministère ? »

(1) Quelle définition du rôle pastoral ?

Cette interrogation d'ordre théologique surgit quand ce qui est vécu spontanément dans l'ordre de la foi vient à être ressenti, à un moment donné, comme problématique⁶⁸⁶. Un certain « malaise » quant au rôle pastoral s'est progressivement installé dans les années 1960, s'est transformé en « crise identitaire » depuis les années 1970⁶⁸⁷. Toutefois, on peut aussi se demander si le pasteur avait auparavant une identité vraiment bien établie ?

La Réforme a rendu nécessaire la réflexion explicite sur la nature et la structure de l'Église, ainsi que sur le ministère pastoral, mais il n'y avait pas à cette période de doctrine très élaborée. C'est ce que fait remarquer Gottfried Hammann, en précisant qu'il serait faux de reporter la crise identitaire de la fin du XX^e-début du XXI^e siècle uniquement sur un éclatement doctrinal⁶⁸⁸. La préoccupation des théologiens de la Réforme se situait ailleurs. Dans une première période (1520-1530), la préoccupation primordiale, chez Luther, était la sotériologie, et son affirmation du sacerdoce universel relève de la christologie, qui a, pour lui, priorité sur l'ecclésiologie. C'est dès 1530 qu'un mouvement d'institutionnalisation et donc d'ecclésiologie prend le pas sur la sotériologie (Bucer, Calvin, Melancton et d'autres). Il s'agit avant tout de définir le nouveau pastorat en opposition à l'ancien sacerdoce, la prêtrise. Plus tard (années 1560), lorsque des dissidents n'acceptaient plus

⁶⁸⁶ Jean-Louis LEUBA, « Une *quaestio disputata* : qu'est-ce qu'un pasteur ? », dans Pierre BÜHLER, sous dir., *Qu'est ce qu'un pasteur ?*, Genève, Labor et Fides, 1997, p. 17.

⁶⁸⁷ Dans WILLAIME, *Les ex-pasteurs*, p. 7, il est question de « malaise ». D'autres auteurs, par exemple Jean-Marc CHAPPUIS (*La figure du pasteur*, Genève, Labor et Fides, 1985) et Pierre-Luigi DUBIED (*Le Pasteur : un interprète*, Genève, Labor et Fides, 1990) parlent ouvertement de « crise ».

⁶⁸⁸ Gottfried HAMMANN, « Le point de vue d'un historien de la Réforme » dans BÜHLER, *op. cit.*, p. 68.

que le sacerdoce universel, il a fallu développer une théologie réformée du ministère pastoral (Calvin, Bèze et Bullinger ; la Confession helvétique postérieure de 1566)⁶⁸⁹.

Au cours des siècles suivants, on semble se refuser à donner une définition claire du rôle, du statut de « pasteur ». À cause de différentes difficultés, on évite le sujet⁶⁹⁰ et il n'y a pas de consensus sur la définition théologique du ministère. La vérité serait donc plutôt qu'aucune doctrine n'a été clairement établie, et que cette absence, dans le contexte sociétal actuel, en mouvance rapide tant sur le plan culturel que démographique, ouvre la porte à une multitude d'interprétations diverses⁶⁹¹.

Mais, la figure du pasteur est bien, historiquement, un fait chrétien : sa fonction existe et perdure. Selon le Nouveau Testament, elle est voulue par Dieu lui-même qui a fait don des ministères à l'Église. Elle correspond à une nécessité, celle d'édifier et de « gouverner » : le rôle du pasteur est de servir l'Église locale par la prédication et l'enseignement de la Parole ; de veiller à l'unité et aux bonnes relations entre les personnes constituant cette communauté ; de coordonner son fonctionnement (1 Co 12.28 ; Ep 4.11-12 ; 1 Tm 4.13 ; 1 P 5.2-3, 5).

Nous adoptons, dans ce qui suit, cette définition minimale du pasteur comme celui qui exerce un ministère de la Parole, de relation et de direction⁶⁹². D'une part, cette définition correspond aux données bibliques, elle est déductive et laisse entrevoir la pertinence et la permanence du rôle pastoral. D'autre part, elle ne fige pas le pasteur dans un modèle unique et universel mais permet la contextualisation : une réactualisation des données en fonction des circonstances changeantes, historiques et sociales.

L'existence de problèmes spécifiques au pastorat contemporain est particulièrement sujette à des évolutions rapides et des remises en question qui, propres à la recomposition sociétale pluraliste, n'affectent pas le *fondement* théologique du ministère pastoral mais compliquent les conditions de son exercice.

⁶⁸⁹ *Ibid.*, p. 68-70.

⁶⁹⁰ LEUBA, *op. cit.*, p. 17-18, 24-25 énumère plusieurs causes susceptibles d'expliquer la difficulté de définir le ministère pastoral « protestant » : naturellement on est tenté de choisir celle qui expose les différences avec la prêtrise catholique ; on a du mal à tenir en équilibre, côte à côte, les deux affirmations du sacerdoce universel de tous les croyants et le ministère spécifique de quelques-uns ; enfin on se demande comment maintenir la légitimité d'une « classe » particulière de chrétiens dans l'Église alors que selon Leuba, la société moderne évite d'accorder autorité quelconque à une catégorie d'être humains.

⁶⁹¹ Peut-être serait-il alors plus juste de parler non d'un « modèle éclaté », en combinaison avec une pertinence perdue, mais d'une *évidence perdue* (selon le Grand Robert de la langue française : caractère de ce qui s'impose à l'esprit avec une telle force qu'il n'est besoin d'aucune autre preuve pour en reconnaître la vérité, la réalité) : autrefois, on n'avait pas conscience du manque d'une doctrine univoque. Même sans définition nette et précise, tout le monde savait ce qu'était, devait être un pasteur. Depuis, celui-ci a perdu son « innocence » : il lui faut définir sa propre identité en tant que pasteur, sans pouvoir se référer à un modèle unique, d'où la « crise » identitaire, la recherche de la pertinence.

⁶⁹² PAYA, « Pasteur », p. 529-530.

Nous analyserons tour à tour les spécificités du métier de pasteur à notre époque, son caractère vocationnel et sa professionnalisation.

(2) Choix méthodologique

Pour un sujet d'étude touchant aux sciences humaines (psychologie, sociologie) mais se situant dans le cadre d'un travail de théologie pratique, il nous fallait choisir entre plusieurs approches possibles : historique, systématique, comparative, herméneutique, etc.

Une analyse de l'évolution de la conception du ministère pastoral dans l'histoire de l'Église (par exemple, de la Réforme aux mouvements de Réveil, ou encore, au cours du XX^e siècle) serait certes très intéressante mais dépasserait le cadre de notre travail qui veut se concentrer sur les *motifs* d'abandon du pastorat et le *processus décisionnel* tels qu'ils se présentent *aujourd'hui*, et nous renvoyons donc le lecteur intéressé par l'aspect historique vers d'autres ouvrages⁶⁹³.

Notre démarche ne sera pas celle d'une étude systématique de l'ecclésiologie et du ministère. Elle ne sera pas non plus une étude comparative : les différentes dénominations ont chacune leur sensibilité, avec des divergences plus ou moins grandes. À l'origine, on trouve deux pôles herméneutiques : pour les uns, les textes bibliques sur le ministère sont normatifs, prescriptifs ; pour d'autres, l'analyse de ces textes rédigés tout au début de la vie de l'Église donne simplement une description, une indication de ce que pourrait être son fonctionnement, dans un contexte toujours changeant.

Pour traiter des difficultés du ministère aujourd'hui, il nous faut prendre en compte l'ensemble des aspects (historiques et contemporains, théologiques et pragmatiques) : c'est l'interaction entre ces facteurs qui permet de comprendre pourquoi, de nos jours, les pasteurs envisagent plus que leurs prédécesseurs, de quitter le ministère.

Notre choix méthodologique s'est, par conséquent, porté vers une lecture analytique de publications datant pour les plus anciennes des années 1950, émanant de praticiens du ministère, théologiens ou encore chercheurs dans le domaine de la sociologie de la religion.

Parmi les auteurs choisis, plusieurs noms reviennent fréquemment dans les débats (tels que Dittes, Harbaugh, Josuttis, Nouwen, Peterson, Tidball, Willimon), attestant

⁶⁹³ Nous pouvons signaler, entre autres, ces publications : Alfred KUEN, *Ministères dans l'Église*, St-Légier, Emmaüs, 1983 ; H. Richard NIEBUHR, *The Ministry in Historical Perspectives*, New York, Harper & Row, 1956 ; Edward SCHILLEBEECKX, *Le ministère dans l'Église*, Paris, Cerf, 1981 ; Edward SCHILLEBEECKX, *Plaidoyer pour le peuple de Dieu*, Paris, Cerf, 1987 ; Derek J. TIDBALL, *La pastorale chrétienne*, Diakonos, Cléon d'Andran, Excelsis, 2003.

l'intérêt de leurs écrits pour notre sujet. D'autres (par exemple Oden, Oates, Piper, et la plupart des auteurs néerlandais mentionnés dans les différentes études résumées au premier chapitre) sont moins souvent cités mais sont intégrés ici à cause de leur approche originale qui mérite réflexion. Certains écrits sont de niveau académique, d'autres plutôt de type exhortatif : les deux ensembles donnent un aperçu du contenu de la réflexion actuelle autour du pastorat. Nous y ajoutons quelques auteurs français, surtout des spécialistes de théologie pratique (Halter, Hammann, Picon), pour leur contribution récente à l'étude du ministère pastoral.

Ces différents auteurs mettent en évidence à quel point le métier pastoral est *un métier paradoxal*. Cela ne devrait pas nous étonner, puisque le pasteur est porteur d'*un message paradoxal*, à contrecourant de la société. S'il a été question d'une crise identitaire du pasteur, d'un décalage entre différentes attentes, c'est aussi la conséquence de la nature du message de l'Évangile.

Comment faut-il alors comprendre la fonction pastorale : en se référant uniquement à des valeurs évangéliques (*la notion de vocation et de ministère*) ? Ne pourrait-on pas tirer profit des concepts actuels tels que *la professionnalisation* d'autres métiers ? Il nous faut aussi explorer cette deuxième piste car, dans le premier chapitre, nous avons présenté des études faisant allusion à *la professionnalisation du pastorat*, et à la fin du deuxième chapitre, nous avons rapporté que parmi les pasteurs interrogés en 2010 en France, plusieurs tendaient effectivement vers une plus grande professionnalisation, sans pour autant nier leur vocation spirituelle.

Nous allons, après avoir démontré le caractère paradoxal du métier pastoral, faire dialoguer des auteurs contemporains autour des notions de vocation et de professionnalisation, afin d'aboutir à *une compréhension plus développée et pragmatique du métier de pasteur*.

A. Les paradoxes du métier pastoral

1. Un métier paradoxal

Tout au long de nos lectures, le mot paradoxe est souvent apparu, ainsi que : ambiguïté, ambivalence, bipolarité, dichotomie, dilemme, double-contrainte, dualité, mais

aussi d'autres termes révélateurs de la perplexité du ministère : des tensions, des conflits, des contradictions⁶⁹⁴.

Nous allons aborder maintenant l'origine de ce caractère paradoxal du ministère, ses manifestations concrètes, et plus particulièrement le paradoxe du leadership dans le domaine spirituel.

La confusion autour du pastorat provient d'abord de l'*éclatement d'un modèle* qui existait grâce à une certaine stabilité sociétale : le rôle du pasteur était reconnu de tous, même s'il n'était pas aussi solidement fondé théologiquement qu'on aurait pu le penser.

La fonction pastorale (qui, au départ se définissait comme prêcher la Parole et diriger la paroisse,) s'est, au cours du temps, diversifiée. De nos jours, l'*emploi du temps* du pasteur est *morcelé* ; on constate une *multiplicité de tâches* qui nécessite d'établir des priorités tout en faisant face aux attentes diverses des paroissiens. La variété des activités qu'il doit mener de front l'empêche de se concentrer sur sa « spécialité », de se sentir « pertinent » parce que non reconnu comme « expert » dans un monde de plus en plus déchristianisé.

Le pasteur, de par sa fonction, est soumis à des pressions, exposé à des *facteurs de tensions inhérentes au ministère pastoral*, que ce soit par la nature du message (vivre la grâce dans une communauté de pécheurs) ou à cause des ambiguïtés du métier (vocation et profession, vie privée et publique, être en même temps disciple et dirigeant, etc.). Il est leader, mais pas à la manière dont le leadership s'exerce couramment dans la société, c'est-à-dire « le but justifiant les moyens ». Malaise et crise identitaire sont le résultat de l'exercice de ce métier paradoxal.

1.1. Un modèle éclaté : perte de pertinence

H. Richard Niebuhr, dans *The Purpose of Church and its Ministry*, a été parmi les premiers à mettre en évidence le caractère devenu confus du ministère : il parle de *perplexed profession*⁶⁹⁵. En considérant différentes périodes de l'histoire de l'Église, il estime que la « Règle pastorale » de Grégoire le Grand définissait le pasteur comme le conducteur des âmes ; la Réforme le qualifiait d'abord de prédicateur, le Piétisme et les

⁶⁹⁴ Judson EDWARDS a même choisi comme titre de son livre : *The Leadership Labyrinth : Negotiating the Paradoxes of Ministry*. En annexe n 8 sont reproduits les titres de vingt et un chapitres de cet ouvrage (Macon, Smyth & Helwis, 2005).

Edwards résume des réalités du métier pastoral de façon laconique, voire humoristique, sous forme de paradoxes, et il démontre ainsi combien ce thème est à explorer absolument, si l'on veut comprendre les difficultés du ministère et ce qui peut amener à vouloir le quitter.

⁶⁹⁵ Richard NIEBUHR, *The Purpose of Church and its Ministry*, New York, Harper & Brothers, 1956, p. v.

Évangéliques le considéraient plus comme évangéliste, mais au cours du XX^e siècle la conception du ministère est devenue plus vague et incertaine⁶⁹⁶. Les avis divergent sur ce qui constitue l'activité la plus importante du ministère pastoral et cela induit des frustrations car aucune norme n'existe pour l'auto-évaluation du pasteur : « Est-ce que mes résultats sont satisfaisants ? Est-ce que je remplis bien ma vocation ? »⁶⁹⁷

Jusqu'au début du XX^e siècle, quatre aspects du ministère pastoral étaient clairement définis. Premièrement, les *activités principales* du pasteur (la direction, la prédication, l'évangélisation) étaient évidentes.

Deuxièmement, *l'appel* était nécessaire. Cet appel a des résonances diverses : l'appel à être chrétien, l'appel au ministère qui est une conviction intime, l'appel providentiel (disposer des talents nécessaires) et l'appel communautaire (être invité à prendre le rôle pastoral). L'importance relative de chacune de ces facettes a varié dans le temps.

Troisièmement, *l'autorité* du pasteur était clairement établie, reconnue et incontestée. La source de cette autorité a été, au cours de l'histoire, tantôt (1) l'Église en tant qu'institution (dominance catholique) tantôt les Écritures (temps de la Réforme) ; (2) la communauté (autorité déléguée) ou l'institution (autorité centralisée) ; (3) la formation qui faisait du pasteur une référence (expert) ou l'expérience et le caractère spirituel et moral de la personne qui exerce le ministère. De nos jours, l'institution Église a perdu une partie de son autorité ; la communauté également : les individus définissent pour eux-mêmes ce qui les intéresse en matière de foi. L'autorité du pasteur a diminué proportionnellement à la perte d'importance de la religion dans la société.

Quatrièmement, il n'y avait aucun doute sur *le besoin fondamental des paroissiens* : le salut. Aujourd'hui, avec la montée des sciences sociales plus basées sur des observations du comportement humain que sur des dogmes affirmant la souveraineté de Dieu, et la diminution de la pratique religieuse, la société considère différemment les besoins des hommes. L'Église en a été influencée.

En conséquence, la religion a perdu de sa pertinence et ses « professionnels » ont cherché à s'adapter aux besoins « modernes », d'où une multiplicité de conceptions du ministère pastoral et une confusion qui affecte les praticiens actuels⁶⁹⁸.

⁶⁹⁶ *Ibid.*, p. 50-51.

⁶⁹⁷ *Ibid.*, p. 54-55.

⁶⁹⁸ *Ibid.*, p. 58-78.

L'Église se définit en fonction de la société environnante, mais ce monde n'est pas son « objet ». C'est plutôt son « compagnon », parfois partenaire, parfois adversaire. Le monde, c'est le lieu où Christ envoie ses disciples. C'est aussi l'espace de ceux qui se préoccupent des choses temporelles souvent en faisant abstraction de Dieu, et dans ce sens elle est idolâtre et ennemie de la communauté des disciples⁶⁹⁹. L'Église est *dans* ce monde sans être *de* ce monde, ce qui explique en grande partie les paradoxes du ministère pastoral dont on parlera.

James Dittes, auteur de plusieurs ouvrages sur le pastorat reprend à son tour ce thème du dilemme du pasteur moderne face au manque de pertinence, relevé par Niebuhr. Dans *Minister on the Spot*, Dittes explique comment le pasteur vit dans deux mondes, d'une part celui des certitudes de sa foi, ce style de vie idéal qu'il désire pratiquer et d'autre part les réalités quotidiennes de la vie trépidante dans laquelle il est immergé. En essayant de réduire ce *sentiment de discordance*, la tentation apparaît d'adapter son ministère à ce qui est actuel, à ce qui se fait « dans le monde » au risque de suivre les modes, d'accorder trop d'importance aux formes et de « séculariser » ainsi le message. L'autre possibilité est qu'en recherchant au maximum la pureté et la sainteté dans l'exercice de la foi, la paroisse se tienne à l'écart du monde, ne s'y implique pas et lui semble étrangère. La difficulté réside donc dans l'équilibre à trouver : rester fidèle à l'Évangile et aux traditions, tout en adoptant des formes compréhensibles pour la société actuelle : la « contextualisation »⁷⁰⁰.

Cette *bipolarité*⁷⁰¹, nous l'avons retrouvée chez d'autres auteurs. Ainsi, Edward Schillebeeckx, théologien catholique, constate, en 1980 une *polarisation* d'opinions et un éclatement : il n'y a plus de définition unique sur ce que devrait être le ministère pastoral. Dans son livre *Le ministère dans l'Église*, il cite deux évêques exprimant des positions opposées. Pour l'un, « les voies de la fidélité sont toujours et nécessairement des voies de créativité... », pour l'autre « la crise actuelle est au moins partiellement à imputer à

⁶⁹⁹ *Ibid.*, p. 26.

⁷⁰⁰ James DITTES, *Minister on the Spot*, Philadelphie, Pilgrim, 1970, p. 11-14.

⁷⁰¹ Même si le mot bipolarité est employé couramment comme synonyme du trouble maniaco-dépressif, le dictionnaire ne permet pas encore son usage dans ce sens. Nous retenons la signification première du terme : bipolarité indique ce qui a deux pôles, ici l'attraction du monde et l'appel à la « pureté » de la religion.

l'activité incessante de ces écrivains théologiens qui ruinent les énoncés dogmatiques avec peu de respect pour l'Église et la tradition la plus ancienne de l'Église »⁷⁰².

La contextualisation ne fait pas l'unanimité. Schillebeeckx tient à dénoncer la lecture faussée des Écritures qui consiste à interpréter des impératifs *culturels* de l'époque comme étant des impératifs *doctrinaux* alors que ce ne sont pas des facteurs théologiques⁷⁰³. Selon lui, une des tâches du théologien (et donc du pasteur, des responsables de dénomination, et des formateurs en institut biblique ou en faculté de théologie) est de « confronter sans cesse l'Église et sa praxis vivante avec la tradition de foi dans sa totalité, en tenant compte des contextes historiques changeants et des modèles, théologiques ou non, qui y sont en jeu de manière consciente ou inconsciente »⁷⁰⁴.

L'éclatement grandissant, au XX^e siècle, du modèle de l'Église est décrit également par Richard John Neuhaus, dans *Freedom for Ministry*. Quand des paroissiens choisissent un pasteur ou quand un pasteur accepte un poste, il n'est pas facile de savoir si la conception de l'Église des deux parties est suffisamment concordante. Des différences sont inévitables mais peuvent être porteuses d'une « tension créative » dans la communauté. Trop de divergences par contre vont induire des tensions interpersonnelles contreproductives et un sentiment de confusion et d'aliénation chez le pasteur.

Face à des attentes conflictuelles au sein d'une paroisse, la tentation est réelle de coiffer un jour une « casquette », le jour suivant une autre, de faire « un peu de ceci » et le lendemain « un peu de cela ». La détermination à continuer l'exercice du ministère dans ces conditions confuses amènera le pasteur à l'épuisement⁷⁰⁵.

Le monde actuel est plus complexe que celui des temps bibliques. C'est l'analyse que Wayne Oates a faite, en ajoutant dans la préface de l'édition révisée de son livre *The Christian Pastor*, qu'il serait trop facile de supposer que les épîtres pastorales du Nouveau Testament contiennent tout ce que l'on doit savoir pour être un pasteur efficace. En effet, même si ces lettres seront toujours un guide, des *dilemmes* particuliers se présentent au pasteur d'aujourd'hui.

⁷⁰² SCHILLEBEECKX, *Le ministère dans l'Église*, p. 165, traduction de *Kerkelijk Ambt*, Bloemendaal, Nelissen, 1980.

⁷⁰³ *Ibid.*, p. 149. Il cite par exemple le choix, par Jésus, de douze apôtres masculins mais qui vont poursuivre leur travail apostolique *avec* leur épouse, sauf exception, Paul renonçant à ce droit (1 Co 9.5).

⁷⁰⁴ *Ibid.*, p. 15. À ce même sujet, nous attirons l'attention sur James D.G. DUNN, *New Testament Theology in Dialogue*, Londres, SPCK, 1987, p. 2-3, 8-9.

⁷⁰⁵ Richard John NEUHAUS, *Freedom for Ministry*, New York, Harper & Row, 1979, p. 32-35.

L'auteur fait remarquer que la formation pastorale a évolué : la cure d'âme et la relation d'aide n'étaient auparavant abordées que sommairement alors qu'elles font maintenant partie intégrante de l'ensemble des compétences à acquérir. Cet élargissement des connaissances requises dans le domaine des sciences humaines a aussi son impact sur le fonctionnement de la personne du pasteur, lui permettant de mieux faire la distinction entre sa personne et sa fonction⁷⁰⁶.

Oates souligne également la *tension* entre deux des fonctions principales du pasteur : prêcher et faire de la relation d'aide. La première est une activité s'exerçant en public, la seconde en privé. L'une consiste à exhorter les personnes à se conformer aux exigences de la Parole de Dieu, l'autre nécessite, avant de les inciter à progresser, d'accepter les gens tels qu'ils sont, dans leur situation parfois bien éloignée de ce que voudrait la Parole. Ces deux activités sont très chronophages ; mais si on peut estimer le temps nécessaire pour préparer une prédication, il est difficile de prévoir celui d'une urgence, d'une visite ou d'un appel téléphonique. Les deux tâches se concurrencent dans l'emploi du temps du pasteur mais sont aussi très différentes en ce qui concerne les qualités et les compétences personnelles exigées⁷⁰⁷. La question se pose des compétences pastorales requises, avec toujours en filigrane l'interrogation sur la définition du métier.

Avant d'analyser plus en détail les tensions du ministère, nous attirons l'attention sur le fait que, contrairement à ce qu'on croit souvent, la Réforme n'a pas produit une doctrine univoque du ministère pastoral. C'est ce qu'a rappelé Gottfried Hammann, déjà cité. Cet auteur constate l'existence d'une *ambivalence dynamique et conflictuelle* dès la Réforme : « La doctrine du ministère, telle que l'expriment les Réformateurs, n'est ni celle du sacerdoce universel *seul*, ni celle du ministère particulier *seul*, elle est toujours l'une et l'autre *simultanément* ». Ces deux perspectives n'ont pas été juxtaposées mais placées dans un ordre de priorité théologique ; en premier le ministère du sacerdoce universel, en second le ministère particulier au service de celui-ci : deux pôles, deux accents, depuis toujours en équilibre instable⁷⁰⁸.

Hammann s'interroge en parallèle au sujet d'une autre *ambiguïté* : le ministère pastoral est-il *ontologique ou fonctionnel*⁷⁰⁹ ? La position de la Réforme sur ce point dit

⁷⁰⁶ Wayne OATES, *The Christian Pastor*, Philadelphie, Westminster, édition révisée et augmentée, 1964, p. X-XI. La première édition datait de 1951.

⁷⁰⁷ *Ibid.*, p. 114-117.

⁷⁰⁸ HAMMANN, *op. cit.*, p. 70-71.

⁷⁰⁹ Cette question sera plus développée lors de l'étude de la notion de vocation.

que le ministère est une fonction et non un état, comme cela est vécu dans l'Église catholique. L'état est celui de la foi ; à ce niveau, tous les chrétiens sont égaux. Néanmoins, du fait de la vocation secrète (ou interne) existentielle du pasteur, le ministère revêt également un caractère « ontologique » : la vocation provient de Dieu et non d'une institution humaine. Ainsi Hammann remarque cette ambivalence que le ministère est ontologique par sa vocation « secrète » (Calvin) et fonctionnel par sa consécration institutionnelle⁷¹⁰.

Le constat s'impose que le ministère est fonctionnel *et* ontologique, de même que le sacerdoce n'est pas qu'universel ni réservé à quelques-uns, mais simultanément l'un *et* l'autre : l'ambivalence se retrouve à différents niveaux. Cette tension interne à l'Église contribue à rendre difficile la fonction du ministère dans la société, et donc d'en apprécier la pertinence.

C'est le caractère propre au ministère que de vivre avec des ambivalences, dilemmes et tensions, comme le démontrent d'autres auteurs dans la section suivante.

1.2. Une fonction morcelée : dilemme des priorités et recherche de pertinence

Dans le pastorat, il y a une multiplicité de tâches à accomplir qui se concurrencent. Cela fait partie des *paradoxes inhérents au métier*, comme le fait remarquer James Dittes dans *Re-calling Ministry*. Cet auteur voit d'un œil critique la préférence des pasteurs pour la prédication, élément noble de leur travail. Il constate qu'ils y consacrent beaucoup de temps et considèrent d'autres tâches comme secondaires. C'est la partie du ministère qui leur donne le plus de satisfactions psychologiques : c'est *la* spécialité des pasteurs, c'est dans ce domaine qu'ils excellent⁷¹¹. En même temps, le résultat n'est pas facilement perceptible : le prédicateur ne sait pas ce qui se produit, suite à son message, dans le cœur des paroissiens et il a toujours l'impression qu'il aurait pu mieux faire sur certains points. Les tâches qui demandent le plus de préparation devraient être les plus rentables en matière de résultat, mais, *paradoxalement*, ce n'est pas forcément le cas.

Dittes s'interroge : « Quelle devrait être la place de la prédication dans le ministère ? » Certains s'y surinvestissent, au point de délaissé les visites et le suivi des personnes ; d'autres au contraire, par préférence personnelle, privilégient les relations de

⁷¹⁰ HAMMANN, *op. cit.*, p. 72-73.

⁷¹¹ Cette « préférence » pour l'aspect prédication-enseignement s'est clairement manifestée aussi parmi les répondants à notre enquête. Mais le fait qu'ils souhaiteraient y consacrer plus de temps indique peut-être que trop d'autres tâches les empêchent de préparer *suffisamment* les sermons, les études bibliques, et pas seulement, comme l'évoque Dittes, la traduction d'un *désir* personnel.

personne à personne et relativisent leur prestation en chaire, évitant ainsi la déception d'une performance non appréciée par le public. La préparation d'une prédication peut être dominée par la recherche de satisfaction personnelle ou entachée par un sentiment permanent d'insuffisance. Elle offre de multiples choix : quel style adopter, quel accent mettre sur un texte biblique ? Beaucoup de possibilités existent – quelle liberté ! – mais il faut savoir choisir et se limiter.

Par conséquent, l'exercice de la prédication est périlleux : on peut se sentir satisfait sans avoir touché les cœurs ; on peut se sentir frustré alors même que la Parole a pourtant – de manière invisible – produit son effet. L'équilibre spirituel et émotionnel du pasteur joue un rôle-clé : jusqu'à quel point a-t-il besoin de voir des résultats et lesquels ? Est-il libre de délivrer son message, d'accepter le manque ou la diversité des commentaires sans que cela l'affecte personnellement ? A-t-il besoin de « retour » sur son investissement ou peut-il s'émanciper des résultats visibles⁷¹² ?

Le chapitre où Dittes considère cette autre *polarité* du travail pastoral, celle *entre ministère et administration*, a également retenu toute notre attention au regard du fait que de nombreux répondants, au cours de notre enquête sur le terrain, se sont plaints du poids du travail administratif. Bien des pasteurs n'aiment pas les tâches administratives, les considèrent comme un obstacle à l'exercice de leur véritable ministère. C'est un travail de seconde catégorie, peut-être nécessaire d'un point de vue objectif, mais qui doit rester dans des proportions minimales, sans revêtir un caractère d'urgence qui « couperait », pour certains, leur « vrai » ministère. Ils veulent répondre aux besoins qui se présentent à eux alors qu'ils considèrent l'administratif comme une obligation qui leur est imposée par l'extérieur (dénomination, législation). D'autres pasteurs, face au dilemme – « on ne peut pas tout faire » – choisissent de devenir des administrateurs. Après tout, ce sont des tâches dont on voit le résultat final et qui apportent la satisfaction d'un travail achevé. Mais, le pasteur ne peut y échapper : il doit exercer en même temps son ministère et accomplir les tâches administratives inhérentes.

Dittes pose la question de savoir si le travail administratif⁷¹³ ne devient pas une excuse facile, un « bouc émissaire » pour expliquer les autres tâches inaccomplies, alors que les pasteurs ont toute liberté pour gérer leurs priorités et leur temps. Il compare les pasteurs qui s'en plaignent à l'homme qui, depuis trente-huit ans, est couché au bord de la

⁷¹² HAMMANN, *op. cit.*, p. 123-137.

⁷¹³ L'auteur englobe sous ce nom non seulement la paperasserie des activités de gestion, de coordination, mais aussi la participation ou la présidence des réunions de type administratif (planning, finances etc.).

piscine près de la Porte des Brebis⁷¹⁴ : il regarde cette piscine comme « un lieu de pur bonheur ». Dittes établit un parallèle avec le pasteur qui, lui, considère la prédication, l'étude biblique, la relation d'aide comme le « pur » ministère. Le pasteur se plaint, comme cet homme malade, de n'avoir personne pour l'aider à vivre ce qu'il désire. Jésus lui ordonne de se lever et, au lieu de gémir, de prendre sa natte et se mettre en route. De la même façon, dit Dittes, le pasteur doit assumer le travail administratif : porter sa natte, c'est alors accepter le poids de l'administratif comme faisant partie intégrante du ministère à accomplir⁷¹⁵. Indispensable dans une certaine mesure, ce serait une erreur de le considérer en concurrence avec le « vrai » ministère⁷¹⁶.

L'auteur pense que lorsqu'on opère une « ségrégation » entre les aspects du ministère, c'est pour réduire l'administratif à une tâche inférieure. Il préconise plutôt une vision « intégrante », holistique du ministère : chaque « interruption » de ce que l'on considère comme le « vrai » ministère peut être l'occasion d'améliorer les modes de fonctionnement⁷¹⁷. Après tout, ministère, administration et service sont des mots qui appartiennent tous à la même famille étymologique latine que *ministerium*. Cette compréhension du ministère aidera le pasteur à accepter l'administratif comme partie intégrante du métier et la rendra moins allergisante.

Dans la fonction pastorale, les pasteurs ne sont pas seulement confrontés à une multiplicité de tâches mais également à de nombreuses demandes, parfois contradictoires. Dittes illustre dans son livre *When the People Say no* un des *paradoxes* du ministère : répondre aux besoins immédiats est un piège. Il argumente son propos en reprenant la scène décrite dans Actes 3.1-10. Pierre et Jean pouvaient faire l'aumône au mendiant boiteux et continuer leur chemin. Ils auraient pu être très stricts sur l'heure de la prière : des hommes de Dieu se consacrent aux choses spirituelles et ne se laissent pas distraire par un besoin humain. Mais Pierre s'arrête devant le mendiant et le regarde. Il ne voit pas seulement un infirme, il voit la distance qu'il y a entre l'homme brisé et l'homme guéri, physiquement, affectivement et spirituellement. Pierre va exercer son véritable ministère,

⁷¹⁴ Jn 5. 2-8.

⁷¹⁵ James E. DITTES, *Re-calling ministry*, Missouri, Chalice, 1999, p. 122.

⁷¹⁶ Certes, la comparaison du pasteur avec l'homme couché à côté de la piscine (Jn 5.5) est originale. Mais à notre avis, tout comme il est légitime pour cet homme de souhaiter la guérison, le pasteur peut espérer consacrer moins de temps aux tâches secondaires. « Porter sa natte », c'est pour le pasteur porter la charge du ministère de la Parole, et tout comme les apôtres dans Ac 6, il devrait pouvoir déléguer certaines tâches à des « diacres ». En attendant que ceux-ci soient disponibles, il doit garder le juste équilibre entre « négliger » l'administratif et le « privilégier ».

⁷¹⁷ DITTES, *Re-calling ministry*, p. 113.

répondre au besoin fondamental de tout homme : le salut. Le caractère *paradoxal* du ministère se situe dans cette réalité : il ne faut pas répondre tout de suite aux attentes immédiates mais les considérer comme des symptômes. C'est frustrant pour les deux parties : l'une ne reçoit pas de réponse à sa demande, l'autre se prive de la satisfaction d'un résultat immédiat et de la reconnaissance qui l'accompagne. Si le pasteur se compare à un autre professionnel (médecin, enseignant, ...) dont les patients, les élèves ont des problèmes bien identifiés auquel il doit répondre impérativement, il se trompe de mission. En ne voyant que le problème et pas l'homme, il perpétue la dépersonnalisation qui est contraire à sa vocation⁷¹⁸.

Cette tendance à vivre le ministère comme une réponse aux attentes amène le pasteur à subir une *tension constante* que le titre du livre d'Edward B. Bratcher résume bien dans l'expression : « the walk-on-water syndrome »⁷¹⁹. Il fait référence au passage de l'Évangile de Matthieu 14.22-33 où Pierre se croit appelé à faire la même chose que Jésus marchant sur l'eau et doit malheureusement constater qu'il n'en est pas capable.

Bratcher rapporte ce qu'a décrit un psychiatre au cours de son suivi de pasteurs : ils sont constamment sous pression, voulant aller au-delà de leurs possibilités. On attend d'eux qu'ils soient exemplaires sur le plan moral ; disponibles pour les autres à tout moment – peu importe leur condition morale, physique ou spirituelle ; qu'ils soient de bons administrateurs, de bons orateurs, de bons acteurs (pour capter et maintenir l'attention des paroissiens ou pour conduire des « actes pastoraux »⁷²⁰) ; de bons enseignants face à un public pas toujours disposé à se laisser enseigner ; compétents en relation d'aide sans s'épuiser émotionnellement. Logiquement, une personne si performante devrait être un surhomme – donc par extrapolation – capable aussi de « marcher sur l'eau »⁷²¹. En même temps, en observant le travail pastoral sur le terrain, on constate que rien n'est jamais « fini » : on peut toujours parfaire une prédication, faire une visite supplémentaire, avoir une relation d'aide plus pertinente. Au contraire de « marcher sur l'eau », le pasteur a plutôt l'impression d'être submergé par son travail.

⁷¹⁸ James E. DITTES, *When the People Say no*. New York, Harper & Row, 1979, p. 70-79.

⁷¹⁹ Edward B. BRATCHER, *The Walk-on-Water Syndrome*, Waco, Word, 1984.

⁷²⁰ Pour la définition de ce terme, nous renvoyons à l'article de Christophe PAYA, « Actes pastoraux », dans PAYA, *Dictionnaire de théologie pratique*, p. 66 : « Par "actes pastoraux", il faut entendre les cérémonies particulières de l'Église : cérémonie de baptême, de présentation d'enfant, de mariage et d'obsèques, et la préparation qui les précède ».

⁷²¹ BRATCHER, *op. cit.*, p. 27.

Bratcher constate que les pasteurs ne se définissent pas des objectifs à atteindre *concrètement* mais exigent d'eux-mêmes d'être « parfaits » en toutes choses. Ils idéalisent, dans un élan de consécration, leur capacité à tenir bon. De la difficulté constatée sur le terrain, de réaliser un tel idéal résulte bien souvent une mauvaise estime de soi, parfois cachée derrière un masque de supériorité : dans le ministère, on a du mal à accepter les critiques à cause de son propre sentiment d'incompétence et du besoin vital de garder un minimum d'estime de soi⁷²². En réaction au stress dû à l'impossibilité de faire tout ce qui est demandé, naît une certaine agressivité et, au lieu d'en rechercher les causes, on la refoule car elle est considérée comme péché. Ainsi petit à petit s'installe l'épuisement professionnel, on cache ses vrais sentiments aux autres, on reste seul avec sa souffrance, on adopte « un masque professionnel »⁷²³.

La tentation soulevée par Niebuhr d'être *pertinent* comme on dit en anglais « utile et à propos », et celle de répondre aux besoins immédiats, dont parle Dittes, sont liées. Henri Nouwen, dans *In the Name of Jesus*, fait remarquer que la première tentation à laquelle Jésus fut exposé dans le désert était justement celle d'être utile, transformant les pierres en pains. Il a refusé d'être ainsi *relevant*⁷²⁴. Dans le ministère pastoral, on peut facilement souffrir d'une faible estime de soi. Le pasteur est très occupé mais voit peu de changements, de fruits produits suite à ses efforts. Dans une Église, il y a souvent des critiques, rarement des compliments.

Le monde semble dire qu'il n'a pas besoin de clergé ; pour chaque problème il existe un spécialiste (médecin, psychologue, technicien). On ne réclame que peu de réponses spirituelles. Il n'est donc pas étonnant alors que les pasteurs se sentent si insignifiants et souvent décalés. Ils rêvent d'être *relevant* dans le sens d'être efficaces mais n'ont finalement que peu d'occasions d'exercer une influence sur la société.

Toujours concernant la difficulté de poser des priorités, William H. Willimon parle dans *Pastor : The Theology and Practice of Ordained Ministry*, du *paradoxe de la disponibilité* : dans le désir d'être disponible, serviable, de faire don de soi, le pasteur refuse parfois de faire des choix, d'imposer des limites et ce faisant, il perd le contrôle de

⁷²² *Ibid.*, p. 28.

⁷²³ *Ibid.*, p. 29-32.

⁷²⁴ Henri NOUWEN, *In the Name of Jesus*, New York, Crossroad Publishing Company, 1989, p. 27. Face à la difficulté de trouver un équivalent français pour le terme anglais *relevant*, nous avons préféré le laisser tel quel dans le texte. Le mot signifie à la fois être approprié à une situation, pertinent, efficace et utile.

son emploi du temps déjà soumis à des interruptions de par la nature même de sa profession, et devient en fait moins disponible pour les choses réellement importantes. Ainsi le nombre de tâches achevées à la hâte ou bâclées, le stress et le sentiment d'impuissance s'accroissent. Comme le dit Willimon, une attitude passive qui empêche de dire non à certaines demandes – peut-être de façon inconsciente, afin de recevoir des signes de reconnaissance qui font défaut dans une profession qui manque de « pertinence » – et une incapacité à poser des limites peuvent entraîner une agressivité destructrice, non-professionnelle, qui s'exprimera au mauvais moment, par exemple, lors d'une réunion du conseil⁷²⁵.

Concernant la gestion du temps, on rencontre un autre aspect paradoxal qui est la difficulté de vivre soi-même ce qu'on prêche. Comment celui qui, depuis la chaire, enseigne les autres le jour du Seigneur, peut-il honorer dans sa vie personnelle le quatrième commandement vétérotestamentaire ? En effet, observer un sabbat signifie *prendre un jour de repos*, où l'on se retire de ses occupations habituelles, pour honorer Dieu. Prendre ce temps de repos est un signe public de respect envers le Créateur, qui a décidé des temps et des saisons, qui n'a pas créé l'homme pour qu'il soit à l'œuvre sans cesse. C'est également un signe qui montre que l'on ne se prend pas pour des dieux mais que nous sommes dépendants de lui. Le pasteur « workaholic »⁷²⁶ qui néglige ce repos montre une compréhension théologique inadéquate de la résurrection : si Christ est présent dans l'Église, il la protège et elle ne disparaîtra pas parce que le pasteur bénéficie de sa journée hebdomadaire de congé ! Ne pas prendre ce temps signifierait en fait, selon Willimon, avoir une trop grande confiance en ses propres capacités et peut occasionner une chute morale⁷²⁷. La gestion du temps, selon Willimon, relève de la théologie du ministère. Sans définition claire de ce qui est *essentiel* dans le ministère – où tout semble être important – le pasteur manque de direction et la charge qu'il porte devient intolérable⁷²⁸.

1.3. Une fonction soumise à des pressions : analyse d'autres facteurs de tension

De la lecture de Willimon, nous dégagerons encore une autre ambiguïté, facteur de tension dans le ministère : le fait que le pasteur travaille avec des êtres à la nature

⁷²⁵ WILLIMON, *Pastor : The Theology and Practice of Ordained Ministry*, p. 322-324.

⁷²⁶ Ce terme anglais, traduit par « bourreau de travail » en français, fait allusion à l'addiction au travail : le suffixe –aholic s'ajoute ici au travail, comme il le fait dans alcoholic à l'alcool. Le mot a été utilisé pour la première fois par Wayne OATES dans l'article « On Being a 'Workaholic' (A Serious Jest) » dans la revue *Pastoral Psychology*, n° 19, 1968, p. 16-20. Oates a popularisé le terme dans son livre autobiographique, devenu best-seller aux États-Unis : *Confessions of a Workaholic*, New York, 1971.

⁷²⁷ WILLIMON, *Pastor : The Theology and Practice of Ordained Ministry*, p. 328-331.

⁷²⁸ *Ibid.*, p. 325.

pécheresse. C'est à cause du péché que Jésus est venu sur cette terre et que le ministère pastoral existe. Mais c'est également à cause du péché que le pasteur va rencontrer, dans ses relations avec les paroissiens, résistance, hypocrisie, tout ce qui est de nature à créer des tensions. Au sein de la paroisse, l'usage et la pratique de « prévenances réciproques » (Rm 12.10, en version Louis Segond ou Segond Révisée) sont des choses difficiles à mettre en pratique. C'est ce qu'Harley D. Hunt fait remarquer avec le *paradoxe du « bocal à poisson rouge »* : le pasteur est un personnage public, il est très en vue, il est observé jusque dans sa vie privée et en même temps il souffre d'isolement et de solitude, il a peu de véritables amis et manque de possibilités pour parler de sa propre souffrance⁷²⁹. La confrontation aux défauts de l'autre peut facilement conduire à la déception, au cynisme. Le pasteur est messager de la grâce mais dans un milieu où la grâce mutuelle fait souvent défaut⁷³⁰. Ainsi, l'existence du péché est ce qui motive l'exercice du ministère pastoral (proclamant la délivrance) mais également ce qui en rend la pratique difficile.

Il n'y a pas que les auteurs étrangers qui constatent des tensions inhérentes au ministère pastoral. Nous résumons quelques réflexions de la part de Raphaël Picon, théologien français, qui, dans *Ré-enchanter le ministère pastoral*, les repère lui aussi. Il voit premièrement une tension entre le banal et le sacré ou *le regard que portent la société et la communauté ecclésiale sur le pasteur*. Aux yeux de la société, il est en tant que clerc le représentant de la « tradition chrétienne » mais au sein de la communauté il est plutôt un repère, un référent spirituel. Il ne peut toutefois pas prétendre y faire autorité, le libre examen et la subjectivité individuelle étant des valeurs primordiales au sein du protestantisme.

Une deuxième tension trouve son origine dans la reconnaissance liturgique et institutionnelle (le pasteur est ordonné, consacré) qui « renforce la *dichotomie entre son statut subjectif* (je suis un laïc comme tout le monde) *et cette position objective* de clerc qu'il occupe socialement ». À lire Jean-Paul Willaime, écrit Picon, « le pasteur se trouve tiraillé entre une compréhension de soi qui souligne sa propre "normalité", qui le sécularise lui-même, et l'exercice d'une fonction qui le rend nécessairement autre, le spécifie et le met à part ». Ce tiraillement, il le ressent au sein de la communauté : tout se passe bien tant

⁷²⁹ Harley D. HUNT, sous dir., *The Stained Glass Fishbowl*, Valley Forge, The Minister's Council, American Baptist Churches, 1990, p. 32. Nous ne pouvons nous empêcher de mentionner ici également les relations entre collègues, parfois sujettes à tensions, concurrentielles ou hypocrites, comme l'ont exprimé certains pasteurs lors de notre enquête (voir premier chapitre, l'étude de Russell J. Weise, p. 27).

⁷³⁰ *Ibid.*, p. 324-325.

qu'il est disponible, à l'écoute, tant qu'il répond aux attentes des paroissiens, mais dès qu'il fait preuve d'autorité ou rappelle sa spécificité, il se voit accusé d'aimer le pouvoir, de rechercher le monopole, de faire état de son cléricisme⁷³¹.

Une troisième tension vient de la spécificité du ministère pastoral, où *public et privé sont entrelacés*. Le pasteur est une personne engagée comme les autres paroissiens, mais il devient un homme public lors de la prédication. Par rapport au prêtre catholique, il a une vie privée plus importante : il est, dans la majorité des cas, marié et père de famille. Toutefois, une ambivalence persiste à ce niveau : on accepte que le pasteur soit marié mais on le veut absolument disponible, donc célibataire dans l'exercice de son ministère. Préserver sa vie familiale par une indisponibilité relative, en résistant à l'immédiateté des demandes est nécessaire mais pas facile à mettre en pratique. Sa fonction l'appelle à une proximité auprès de ses paroissiens, sa vie personnelle doit être intègre pour être crédible, mais « le fait de ne pas tout savoir du pasteur ne représente ni un manque, ni un risque pour la communauté. Faire du pasteur un être transparent [...] reviendrait à le dissoudre dans l'espace communautaire [...] Cela conduirait à limiter son potentiel de stimulation, d'inattendu et d'enrichissement ». Picon précise que ce que nous *ne savons pas de lui*, « préserve sa force homilétique d'interpellation et de proclamation ». Une saine distance permet de prendre du recul et de relativiser les situations⁷³². Le pasteur est une personne comme les autres – la tension entre « normalité » et « altérité » décrite par Josuttis, se fait encore sentir – ; il a donc droit à un certain détachement à son égard et au renoncement des paroissiens à lui imposer qu'il soit tel qu'ils voudraient⁷³³.

Une quatrième tension pour le pasteur vient de la difficulté d'être en même temps « je » tout en étant membre de la communauté, donc « nous ». Il a ses propres convictions mais est aussi le représentant des traditions. Le « je » qui s'exprime en prédication ne doit pas « se donner en spectacle » devant un auditoire, mais toujours se souvenir qu'il est un « je » participant. Conserver l'équilibre entre le « je » de sa personne, fonctionnant comme pasteur, et le « nous » communautaire, où il est un simple membre, demande une surveillance constante⁷³⁴.

Enfin une cinquième tension vient de la *nature ambiguë* du ministère pastoral : *vocation et/ou profession* ? Picon prend appui sur les travaux du sociologue Jean-Paul Willaime pour constater une tendance à la professionnalisation. Le pasteur s'émancipe

⁷³¹ Raphaël PICON, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, Lyon, Olivétan, 2007, p. 59-62.

⁷³² *Ibid.*, p. 65-66.

⁷³³ *Ibid.*, p. 68.

⁷³⁴ *Ibid.*, p. 69-71.

d'un modèle basé sur le seul dévouement et le don de soi. Maintenant, c'est à partir de sa compétence – il est un expert dans un domaine déterminé – qu'il légitime son métier et non plus par sa dépendance de l'institution Église par rapport à laquelle il s'autonomise. En même temps, cette tendance à la professionnalisation ne se traduit pas par un exercice du métier qui serait purement technique. La vocation réfère à une dimension intérieure : la personne entière a été saisie et cela ne concerne pas que sa vie professionnelle ; le pasteur a un métier *et* une vocation⁷³⁵.

Nous avons constaté, dans ce qui précède, que le métier pastoral est paradoxal, par un manque de modèle unique, par la multiplication des tâches et attentes, mais également par des facteurs de tensions inhérentes à la position du pasteur dans la société et dans la paroisse. Il nous faut enfin prendre en considération cette autre particularité du pastorat : l'exercice du ministère revêt un aspect de direction, mais la nature du leadership chrétien est différente du leadership exercé « dans le monde », et sera à son tour source de confusion.

1.4. Les paradoxes propres au leadership chrétien

Pour Nouwen, la vocation pastorale est d'accepter de ne pas être important. Durant son ministère terrestre, Jésus n'a pas occupé la position d'un homme important. C'est à cette condition qu'il a pu être proche des autres ; c'est aussi la condition pour que le pasteur porte la lumière de Jésus dans ce monde⁷³⁶. L'auteur insiste sur ce *paradoxe du leadership chrétien* : le leader prend la condition d'un serviteur, non d'un maître⁷³⁷. La véritable maturité du leader chrétien, selon Nouwen, consiste selon Jean 21.18 à accepter d'être amené à vivre des situations inconnues, peu attirantes, parfois douloureuses. Ce leadership n'est pas synonyme de pouvoir et de contrôle⁷³⁸.

L'auteur, prêtre hollandais et écrivain catholique, a publié une quarantaine d'ouvrages de spiritualité, et s'est largement penché sur la question des pièges dans le ministère⁷³⁹. *The Wounded Healer* est une tentative de réponse pour ceux qui, exerçant un

⁷³⁵ *Ibid.*, p. 71-77. WILLAIME, *Profession : pasteur*, p. 221, 242. Nous reviendrons sur cette discussion – métier et/ou vocation – et la compatibilité entre professionnalisation et vocation à partir de p. 272.

⁷³⁶ NOUWEN, *In the Name of Jesus*, p. 30-35.

⁷³⁷ *Ibid.*, p. 62-63.

⁷³⁸ *Ibid.*, p. 80-82.

⁷³⁹ Nouwen est un prêtre néerlandais qui a fait des études en psychologie clinique aux États-Unis et a enseigné ensuite à Yale. À l'âge de 50 ans, il part vivre parmi les pauvres d'Amérique latine, avant d'intégrer Harvard en tant que professeur. Plus tard encore, il devient aumônier d'une petite communauté de personnes présentant un handicap mental et/ou des troubles de la personnalité. Son parcours montre cette alternance de

ministère, s'interrogent sur leur pertinence et leur efficacité⁷⁴⁰. Nouwen émet l'idée qu'on ne peut soulager ou guérir les blessures d'autrui qu'à la condition d'en avoir fait soi-même l'expérience. Le pasteur n'est alors plus un surhomme, sans fêlures, mais un être qui, capable d'éprouver de la souffrance, en a tiré des enseignements et s'en est dégagé dans une certaine mesure. Ses expériences lui permettent de comprendre ses paroissiens et d'être perçu par eux comme authentique⁷⁴¹.

Nous retenons plus particulièrement de l'œuvre de Nouwen la publication en 1971 de *Creative Ministry*, au sujet de la relation entre spiritualité et professionnalisme dans le ministère⁷⁴². Il constate que les pasteurs se sentent « vidés », sont fatigués, et souvent déçus. Constamment sollicités par de nombreuses personnes qui sont très différentes les unes des autres et qui ont des problèmes variés, ils se demandent, face à tant de stimuli contrastés, comment « garder la tête hors de l'eau »⁷⁴³. En réaction au stress subi, on peut facilement glisser dans une forme de « professionnalisme » : faire ce qui est à faire avec une certaine indifférence, ou suivre un rythme effréné pour faire face à une telle complexité de tâches. On ne prend plus le temps de cultiver la piété personnelle, qui, pour le pasteur, non seulement fait partie de sa personne mais est aussi un « outil » pour son travail. Ici, le pastorat se distingue d'un autre métier relationnel ou aidant : il est un *professionnel* dans le domaine de la religion qui, pour d'autres, relève uniquement de la « vie privée ». Cette situation nécessite de préserver une foi *personnelle* authentique. Pour cela, le clergé sollicite de plus en plus des superviseurs et il s'avère que les questions qu'ils y abordent dépassent le domaine purement professionnel et concernent également la vie spirituelle privée. Spiritualité personnelle et ministère ne peuvent être séparés. Durer dans le métier de pasteur présuppose une vie spirituelle bien ancrée⁷⁴⁴.

Nouwen attire encore l'attention sur cet autre paradoxe : *exercer une profession tout en se sentant non-professionnel*. Dans ce monde où professionnalisation et spécialisation sont devenues importantes, le pasteur s'interroge sur ses spécificités, ses talents particuliers. L'auteur a constaté, déjà en 1971, que les pasteurs se tournent

périodes de grande productivité, de notoriété avec d'autres périodes où il accepte pleinement de devenir insignifiant, en compagnie de ceux qui ne seront jamais « importants ». Dans son livre, *Signe de vie*, il exprime sa conviction qu'« une vie fructueuse est d'abord vécue dans la vulnérabilité. (...) C'est seulement si nous laissons tomber nos boucliers, si nous faisons assez confiance pour avouer nos besoins et nos faiblesses réciproques que nous pourrons vivre ensemble une vie qui porte du fruit », (<http://www.larche.org/henri-nouwen.fr-23.44.content.htm>, consulté le 22/03/12).

⁷⁴⁰ NOUWEN, *The Wounded Healer*, p. XVI.

⁷⁴¹ *Ibid.*, p. 87-88.

⁷⁴² NOUWEN, *Creative Ministry*, p. XIV-XVI.

⁷⁴³ *Ibid.*, p. XVII.

⁷⁴⁴ *Ibid.*, p. XIX-XXI.

facilement vers la psychologie, vers l'étude comportementale pour les aider à surmonter le sentiment de ne pas être à la hauteur ou d'être inutile. L'épanouissement de soi est une valeur qui a gagné en importance dans la société, et le milieu pastoral n'y échappe pas. Seulement, sans équilibre, cette « inflation de soi » va empiéter sur la spiritualité du pasteur et il perdra de son efficacité. Sa véritable identité provient de la *tension fertile* entre affirmation et renoncement à soi, réalisation et sacrifice de soi. Il serait erroné de considérer ces notions comme mutuellement exclusives ou opposées⁷⁴⁵. Nouwen souligne le besoin d'un solide équilibre entre deux aspects relatifs à l'identité pastorale : l'affirmation de soi et le renoncement à soi-même.

L'affirmation de soi est nécessaire à une bonne estime de soi. Le pasteur n'ayant pas bien défini son rôle professionnel se sentira inefficace dans la société et sera facilement découragé⁷⁴⁶. Pourtant, dit Nouwen, sa tâche est noble : sa fonction particulière et spécifique est d'amener à la naissance spirituelle, rendant les hommes capables de faire face à leur condition humaine sans crainte⁷⁴⁷. Mais celui qui prend confiance en lui-même, par cette contribution essentielle à la vie des autres, se trouve confronté à des textes bibliques l'invitant à *renoncer à lui-même* (Mt 16.24-25), à ne plus vivre sa propre vie (Ga 2.20), à se considérer comme un serviteur inutile (Lc 17.10)⁷⁴⁸. Effectivement, pour servir les autres, il faut être altruiste. Nouwen explique que ce n'est qu'après avoir acquis une bonne estime de soi qu'on peut « se déconcentrer de soi » pour que l'autre devienne le centre de l'attention, et « s'oublier soi-même » pour un certain temps afin de s'intéresser réellement à autrui. L'affirmation de soi et le renoncement à soi sont les deux faces d'une même pièce : « No one can give himself in love when he is not aware of himself. »⁷⁴⁹.

Dans le ministère, il peut y avoir tension entre la spiritualité et le professionnalisme. Dans un article bien plus récent que les écrits de Nouwen, Kevin Ward attire l'attention sur trois paradoxes liés au métier pastoral dont le premier est celui de *la spiritualité* : on peut travailler dans le domaine religieux sans pour autant avoir une grande piété personnelle. Face à tant de demandes, de choses à faire, il peut arriver que le pasteur ne vive sa foi que sur un mode professionnel. Il étudie la Bible pour préparer les prédications et les études bibliques ; il prie pour les besoins de l'Église ; il peut arriver

⁷⁴⁵ *Ibid.*, p. 50-51.

⁷⁴⁶ *Ibid.*, p. 45.

⁷⁴⁷ *Ibid.*, p. 47.

⁷⁴⁸ *Ibid.*, p. 48. Nous reviendrons sur les interprétations de ce verset dans le contexte pastoral p. 318.

⁷⁴⁹ *Ibid.*, p. 49-51.

qu'il néglige sa relation personnelle avec le Seigneur : il travaille pour le Seigneur mais ne sait plus se laisser travailler par lui⁷⁵⁰.

Deuxièmement, *l'Église* peut devenir, pour le pasteur, *une idole* quand sa vie entière est rivée à elle à l'exemple d'un dirigeant d'entreprise : comment contenter les clients, les soustraire à la concurrence ? Le pasteur peut « réussir », voir son Église prospérer, il suffit d'être un bon commercial, de maîtriser les techniques qui marchent sans pour autant entretenir une relation intime avec Jésus.

Troisièmement, le pasteur se trouve confronté au *paradoxe de l'efficacité et de la réussite* : si la prière et la lecture de la Bible ne conduisent pas forcément à la croissance de l'Église, quoi de plus raisonnable que de les mettre au second plan pour privilégier d'autres activités plus rentables ? Tant de livres pragmatiques paraissent en faisant croire que si l'on utilise bien les recettes prescrites, l'Église va croître automatiquement⁷⁵¹ ! De plus la croyance perdue qu'« être au centre de la volonté de Dieu signifie automatiquement avoir du succès ». Rien n'est moins vrai, il suffit de regarder la vie de l'apôtre Paul : être dans la volonté de Dieu n'amenait pas que des succès mais également un bon lot de souffrances et de frustrations⁷⁵².

Nombreux sont les auteurs qui parlent de l'ambiguïté du leadership pastoral. Ainsi, Léopold Schümmer, étudiant le ministère pastoral dans *l'Institution Chrétienne* de Calvin, propose une rubrique appelée *la dichotomie pastorale* où il apparaît que, même si le pasteur est l'ambassadeur du Christ, il faut néanmoins établir une distinction entre sa personne et sa fonction⁷⁵³. Schümmer précise : en face de la fonction (puissance, dignité et nécessité vitale de la fonction d'ambassadeur) on trouve la personne du pasteur (faiblesse, indignité, insuffisance). Il cite Calvin pour qui « tout ce qui est attribué par l'Écriture de dignité ou d'autorité tant aux Prophètes et aux prêtres de l'ancienne Loi, qu'aux Apôtres et à leurs successeurs, n'est point attribué à leurs personnes, mais au ministère et office auxquels ils sont constitués »⁷⁵⁴. La distinction entre la personne et la fonction du pasteur est clairement établie. La fonction est don de Dieu ; la personne du pasteur ne diffère en

⁷⁵⁰ Kevin WARD, « La survie spirituelle dans le ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 24, 1995, p. 6-7.

⁷⁵¹ *Ibid.*, p. 7-11.

⁷⁵² *Ibid.*, p. 13-16. Ward cite le passage de 2 Co 11 où Paul fait allusion aux faux-apôtres.

⁷⁵³ Léopold SCHÜMMER, « Le ministère pastoral dans l'Institution Chrétienne de Calvin », *La Revue Réformée*, XL, 5/183, 1994, p. 44-45.

⁷⁵⁴ Jean CALVIN, *L'Institution chrétienne*, Aix-en-Provence/Marne-la-Vallée, Kerygma/Farel, 1978, IV, VIII, 2, p. 141.

rien des autres fidèles. Pour Schümmer, « cette notion – *dichotomie* – est la plaque tournante de toute la conception pastorale de Calvin »⁷⁵⁵.

Effectivement, le pasteur se trouve à chaque instant entre puissance (représentant de Dieu) et faiblesse (sa propre humanité). C'est ce que décrit également Joseph J. Kotva, dans un article intitulé *The Paradox of Pastoral Power*, quand il parle de la tension que ressent le pasteur entre les réalités du terrain (impuissance) et l'autorité dont il dispose pour l'exercice de son ministère. En tant que pasteur, cette autorité lui vient de la reconnaissance de ses compétences acquises, de son appel par une paroisse qui voit en lui le représentant de Dieu : il a un titre (pasteur) et un salaire. Le fait qu'il soit au courant de la vie intime de ses paroissiens lui confère du pouvoir, pouvoir accru parce qu'il donne en plus l'apparence d'une vie personnelle conforme à la Parole de Dieu. Pourtant, malgré cela, le pasteur peut se sentir dépourvu et faible. S'il n'arrive pas à faire la distinction entre son sentiment d'impuissance et les sources d'autorité (objectives et subjectives) dont il dispose, il peut aller droit vers un burn-out ou, au contraire, essayer de compenser par un abus de pouvoir⁷⁵⁶. Nous constatons que le pasteur est en même temps serviteur de la communauté et, de part sa fonction de leader, il se trouve en position de supériorité. Son leadership est lui aussi *ambigu*.

Mark Ellingsen fait encore remarquer l'existence d'une tension entre deux attentes coexistantes concernant la forme du leadership dans l'Église. Le pasteur doit être celui qui facilite le fonctionnement et prévoit l'organisation de la paroisse. Regarder son rôle sous cet angle permet de respecter le principe du sacerdoce universel et conduit à un leadership partagé. Néanmoins, ce style n'est, par moments, pas suffisant : des circonstances peuvent nécessiter une direction plus autoritaire. Ellingsen le justifie théologiquement⁷⁵⁷. Le double concept de la vocation explique cette tension créative entre deux rôles que le pasteur doit exercer en bon équilibre. Il est appelé « d'en bas », par la communauté des fidèles qui reconnaît avoir besoin d'un ministère particulier pour que s'exerce pleinement le « sacerdoce universel » de tous les croyants. Le pasteur facilite la vie de la paroisse, de façon non-directive, puisqu'il est *l'un d'entre eux*⁷⁵⁸. Mais en même temps, la vocation vient « d'en haut » : *Dieu met à part des personnes* pour servir dans l'Église, ce qui leur confère une certaine autorité. Le leadership partagé est valable en périodes de calme, le

⁷⁵⁵ SCHÜMMER, *op. cit.*, p. 44-45.

⁷⁵⁶ Joseph J. KOTVA Jr., « The Paradox of Pastoral Power », *Vision : a Journal for Church and Theology*, 5/2, 2004, p. 39-42.

⁷⁵⁷ Mark ELLINGSEN, « Luther's Concept of the Ministry : The Creative Tension », *Word & World*, 1/4, 1981, p. 338-339.

⁷⁵⁸ *Ibid.*, p. 341.

leadership plus autoritaire est nécessaire pour maintenir paix et ordre quand les problèmes surgissent. À ce moment là, le pasteur est distinct des autres paroissiens, il n'est pas le simple exécutant de leurs désirs, de leurs volontés, mais il est leur leader. Il doit non seulement assumer le rôle de « serviteur » qui permet à la paroisse de fonctionner, mais aussi celui du prophète, du porte-parole d'en haut quand les « paroles » de ceux « d'en bas » ne suffisent plus pour maintenir le bon ordre ou permettre le progrès. La tentation existe de choisir l'un de ces deux styles, selon le tempérament du pasteur, son arrière-plan ecclésial, mais les deux sont nécessaires : il lui incombe d'adapter le style de leadership à la situation donnée⁷⁵⁹.

Toujours dans le domaine du leadership, Gary L. Harbaugh fait aussi prendre conscience d'une autre bipolarité : le pasteur est employé par une institution pour laquelle il joue un rôle de *conservateur de traditions* ; en même temps il est leader d'un peuple en mouvement, donc *orienté vers le futur*, ce qui implique d'avoir une vision, de faire des choix, de prendre des risques. Il est le « gardien d'un bon dépôt » tout en étant appelé à faire progresser les autres, à les amener au changement⁷⁶⁰. Comment tenir le cap, face à tant de paradoxes ?

G. Lloyd Rediger, auteur de plusieurs livres sur l'épuisement professionnel du pasteur, pointe du doigt la difficulté à vivre dans une *dichotomie à plusieurs niveaux*. D'abord, répondre à la vocation qu'être pasteur est un engagement envers Dieu, mais c'est le peuple de Dieu que le pasteur va servir qui sera son employeur. Ensuite, le pasteur est convaincu de l'importance capitale de son message mais se sent comme fonctionnant à la périphérie de la société actuelle. Finalement, ses trois identités (personnelle, professionnelle et spirituelle) sont entremêlées dans un seul rôle, celui d'être pasteur⁷⁶¹.

Nous retrouvons la description de tensions inévitables entre ces trois dimensions (professionnelle, religieuse et personnelle) de l'existence pastorale également chez Manfred Josuttis, mais cette fois-ci sur un plan plus métaphysique. Dans la vie du pasteur, son métier, sa foi et sa personne sont trois éléments qui s'influencent mutuellement⁷⁶². Dans son livre *Der Pfarrer ist anders*, il parle de l'*ambiguïté* de l'altérité subie puis

⁷⁵⁹ *Ibid.*, p. 343-346.

⁷⁶⁰ HARBAUGH, *Pastor as Person*, p. 125.

⁷⁶¹ REDIGER, *Coping with Clergy Burnout*, Valley Forge, Judson, 1982, p. 41.

⁷⁶² JOSUTTIS, *op. cit.*, p. 20.

voulue, imposée puis revendiquée des pasteurs. Le pasteur *est* différent, non seulement par sa formation, par le fait que son métier et sa religion coïncident, qu'il y ait peu de distinction entre sa vie privée et sa vie professionnelle, mais également par la multiplicité de ses rôles dont certains requièrent des compétences universitaires, relèvent des attributions de fonctionnaire ou de salarié dans le domaine des services auprès des personnes. Le pasteur *veut être* différent : dans sa vie, ce qui compte n'est pas l'argent, le pouvoir ou l'ascension sociale mais Dieu, l'amour et le service à autrui. Son altérité lui est *imposée* par les attentes des paroissiens qui sont parfois contraires à sa vision, à ses rêves. Mais, finalement, il *revendique* aussi cette altérité et refuse de se plier complètement aux attentes⁷⁶³.

Être pasteur signifie avoir à gérer une altérité, ce qui n'est pas sans créer des tensions à différents niveaux. Josuttis en signale trois. D'abord *au niveau sociologique*, il se situe en dialogue permanent avec sa paroisse, prenant en compte les réalités et les possibilités entre ce qui est et ce qui devrait être ; ses relations avec les paroissiens seront tantôt positives, tantôt négatives, proches ou distantes, personnelles ou professionnelles, mais jamais stables⁷⁶⁴. *Au niveau psychologique*, le pasteur est confronté aux désirs, craintes, sentiments d'infériorité ou de suffisance des paroissiens, à leurs expériences de sécurité ou de trahison, leurs préférences et leurs aversions. Par conséquent, dans sa relation pastorale, transfert et contre-transfert⁷⁶⁵ sont des risques personnels dont il doit tenir compte. Ses relations ne sont professionnelles que s'il sait, à chaque instant, avec quelle partie de sa personne il réagit (ses valeurs, ses expériences) et par quoi est

⁷⁶³ *Ibid.*, p. 12-14.

⁷⁶⁴ *Ibid.*, p. 15.

⁷⁶⁵ Jacques POUJOL, pasteur et psychothérapeute, explique le phénomène de transfert et de contre-transfert dans le cadre d'une relation thérapeute-patient ou conseiller-client. Le phénomène de transfert consiste en ce que « le patient déplace sur son analyste les sentiments qu'il a éprouvés à l'égard de ses parents ou de ses proches pendant son enfance. Si ces sentiments sont d'amour, il s'agit d'un transfert positif. S'ils sont d'hostilité, c'est un transfert négatif. Bien que la relation d'aide ne soit évidemment pas comparable à une analyse, le conseiller doit être au courant de la possibilité que survienne ce phénomène de transfert. Il devra montrer au client que ses sentiments actuels représentent la répétition de situations vécues dans son enfance, ce qui l'aidera à se libérer des liens affectifs toujours présents mais qui n'ont plus de raison d'être. Mettre en évidence la survenue d'un transfert produit des prises de conscience libératrices ». Les attitudes en réponse au transfert du client sur la personne du conseiller sont appelées le contre-transfert, le conseiller n'étant jamais aussi neutre qu'il voudrait l'être. Quand ce dernier se rend compte qu'il se met à ressentir de l'agressivité ou de l'amour à l'égard de son conseillé, il doit s'interroger sur lui-même, solliciter une supervision. Le conseiller, ou le pasteur, peut tout à fait avoir en face d'un paroissien des réactions qui proviennent de ce qu'il a vécu dans sa jeunesse (Jacques et Claire POUJOL, *Manuel de la relation d'aide*, Paris, Empreinte – Temps Présents, 1996, volume 1, p. 29). En substituant pasteur au thérapeute/conseiller et paroissien au patient/client, on comprend mieux certaines réactions irrationnelles ou disproportionnées que l'on peut rencontrer dans l'exercice du ministère pastoral, telle une adulation ou un attachement excessif, ou de fortes critiques (Jonathan WARD, « Problèmes spécifiques du ministère pastoral », dans PAYA, *Dictionnaire de théologie pratique*, p. 578-579).

« colorée » la demande de l'autre (son éducation, son vécu, ses idéaux, son image de Dieu ou encore la représentation de ce que devrait être un pasteur)⁷⁶⁶. Enfin, *au niveau théologique*, il est aussi différent de Dieu dont il est pourtant, de par sa fonction, l'interprète⁷⁶⁷.

Il n'est pas facile de toujours bien vivre ces altérités qui s'accumulent. Le pasteur agit au nom de Dieu, mais, dans son action, est confronté à la réalité humaine : il oscille entre l'idéal que lui propose le Tout-Puissant et sa propre expérience d'impuissance⁷⁶⁸. Cette ambivalence est le propre de son travail. Josuttis décrit le pasteur comme placé « au dessus » des autres par nécessité de rôle, mais qui doit pourtant garder à l'esprit qu'il n'est, lui, aussi qu'un simple chrétien.

Nous terminons ces observations quant aux paradoxes du métier de pasteur avec celles de Rein Nauta, professeur de psychologie de la religion, dans *Paradoxaal leiderschap*, livre auquel il donne comme sous-titre : *une esquisse de la psychologie du pasteur*⁷⁶⁹. Parmi les *paradoxes* qu'il décrit, on trouve encore celui-ci : le pasteur *est* un leader, répondant à certains besoins de ses paroissiens, mais il ne sera accepté comme tel que dans la mesure où sa façon d'être et de faire correspond à leurs attentes. Il n'est pas un leader imposé « d'en haut », il *deviendra* leur leader, reconnu « d'en bas » à condition qu'il aille dans leur sens. Dans l'esprit de notre temps, il y a toujours une certaine méfiance envers ceux qui sont revêtus d'autorité même si le besoin d'un leader, d'un accompagnant compétent est toujours réel. Inconsciemment on demande un leader, consciemment on se méfie de lui⁷⁷⁰.

Dans la paroisse, le pasteur se trouve constamment dans *l'ambiguïté d'être et lui-même et un autre* : il est disciple mais aussi enseignant ; il est communicant mais aussi célébrant ; il est suiveur mais aussi leader⁷⁷¹. En tant que témoin du Christ, il a été convaincu par Lui ; maintenant, en tant que pasteur, il doit convaincre les autres. Ce qui amène Nauta à considérer *le paradoxe de la prédication* : pour faire passer le message auquel il adhère, le pasteur doit utiliser des techniques, de la rhétorique, des éléments qui ne sont pas propres à sa personne mais à son métier. Les paroissiens s'attendent à ce qu'il

⁷⁶⁶ JOSUTTIS, *op. cit.*, p. 15-16.

⁷⁶⁷ *Ibid.*, p. 16-17.

⁷⁶⁸ *Ibid.*, p. 70.

⁷⁶⁹ Rein NAUTA, *Paradoxaal leiderschap. Schetsen voor een psychologie van de pastor*, Nijmegen, Valkhof, 2006, p. 90-103.

⁷⁷⁰ *Ibid.*, p. 7-8.

⁷⁷¹ *Ibid.*, p. 18-19.

soit un modèle dans la foi et qu'il ne fasse pas état de ses propres doutes⁷⁷². L'authenticité du pasteur est menacée quand il se sent obligé de cacher, derrière son rôle de serviteur, sa propre ambivalence.

Nauta décrit également cette *double-contrainte*⁷⁷³ : comme tout professionnel le pasteur a besoin de reconnaissance, mais sa théologie lui interdit d'inscrire à son crédit les « succès » qu'il peut rencontrer dans l'exercice de son ministère puisqu'il n'est qu'un instrument de la grâce divine. Dans bien des cas, il redéfinit, traduit ce besoin humain en péché : son désir n'est que l'expression d'un égoïsme narcissique. Le pasteur souffre alors non d'un déficit de reconnaissance mais en premier lieu de sa théologie. Elle le fait souffrir encore quand, fatigué, las, découragé, il baisse les bras : un sentiment de culpabilité envers Dieu qui l'a appelé et envoyé s'ajoute à sa fatigue qui n'est qu'humaine⁷⁷⁴.

L'auteur souligne aussi que le ministère pastoral est un métier dont l'exercice est voué à l'échec : il y a tant d'attentes contradictoires que le pasteur ne peut jamais les remplir toutes. Quoi qu'il fasse, il déçoit toujours quelqu'un et peut devenir progressivement plus confus entre ce qu'il doit faire (sa tâche) et ce qu'il est (son rôle). Son emploi du temps est fragmenté, il se sent surchargé mais sous-employé : il a trop à faire et n'a pas le temps pour remplir vraiment son ministère. Cette insatisfaction du travail inachevé mène à un épuisement professionnel (burn-out). Le pasteur ne se sent pas pertinent : la théologie à laquelle il se destinait n'occupe qu'une toute petite place dans son agenda, si place il reste ! Sa propre vie spirituelle en souffre – doit-il se sentir coupable ? Est-il incapable, indigne ? Face à ce sentiment constant d'échec, il perd sa motivation, et il n'est alors pas étonnant de le voir se tourner vers un emploi séculier pour retrouver une certaine confiance et estime de soi. Pour persévérer dans le ministère, le pasteur doit être résistant à ce *sentiment d'échec propre à ce métier si paradoxal*⁷⁷⁵.

Il doit traverser et surmonter le deuil lié à la confrontation de l'idéalisme qu'il a nourri quand il était pasteur candidat avec la réalité du terrain, composer avec le regret que les années de formation passées en faculté ne se sont pas avérées aussi pertinentes qu'il le pensait. Ce qu'il croyait devenir ne se réalise pas, c'est une image de soi qui se brise : deuil pour un soi perdu⁷⁷⁶.

⁷⁷² *Ibid.*, p. 73-74.

⁷⁷³ La double contrainte exprime deux contraintes qui s'opposent : l'*obligation* de chacune contenant une *interdiction* de l'autre, ce qui rend la situation *a priori* insoluble.

⁷⁷⁴ NAUTA, *op. cit.*, p. 97-101.

⁷⁷⁵ *Ibid.*, p. 90-97.

⁷⁷⁶ *Ibid.*, p. 103-107.

Pour soutenir son propos, Nauta cite James Dittes, susmentionné, qui a appelé le ministère pastoral « a grief work »⁷⁷⁷. Cet auteur a établi un lien entre le caractère du ministère et le message dont il est porteur : le Sauveur est venu pour souffrir, il est venu à cause de la souffrance de l'humanité liée au péché. Le pasteur est là parce que l'Église n'est pas encore arrivée à maturité ; son ministère s'exerce dans cet espace temps entre le « déjà » (la venue du Messie, son œuvre accomplie) et le « pas encore ». Mais, contrairement aux professions aidantes, le pasteur n'a pas des « clients » ou des « patients » qu'il prend en charge, il est plutôt partenaire de ses paroissiens ; non pas un leader parce qu'il leur serait supérieur mais au contraire parce que son travail dépend de l'invitation et de la réponse d'autrui. Il « sème » : quand le sol est bon, il n'a rien à faire, son travail semble superflu. Quand le sol est mauvais, quoiqu'il fasse, il va fréquemment trouver son œuvre stérile, être confronté à la passivité, au refus ou à la résistance⁷⁷⁸.

Trois réactions sont possibles : devenir un professionnel de la religion (dire les bons mots, accomplir les bons gestes) mais sans plus aucun investissement personnel ; nier la réalité des « non », des échecs et des contrecoups et espérer que toujours plus prêcher, plus enseigner, peut tout faire changer ; ou faire ce travail de renoncement, admettre que le serviteur n'est pas plus grand que son Maître (qui a connu tant de déceptions), et n'abandonner ni le rêve, ni l'engagement d'aller jusqu'au bout, malgré les « deuils » qui lui sont propres⁷⁷⁹.

À la fin de nos résumés des travaux d'auteurs divers sur le *caractère paradoxal du ministère*, il faut constater que plusieurs thèmes clefs sont souvent revenus : spiritualité, professionnalisation, définition des tâches essentielles et périphériques du pasteur, besoin de pertinence dans le monde. Plusieurs de ces sujets invitent, certes, à une réflexion de nature psychosociale, mais nous avons nettement remarqué qu'en filigrane se trouve *le caractère paradoxal du message* dont le pasteur est porteur.

Dittes et d'autres (Nouwen, Willimon) suggèrent que les paradoxes du métier de pasteur sont à mettre directement en rapport avec le message dont il est porte-parole. C'est ce que nous allons explorer dans les pages suivantes : on se trouve confronté, dans

⁷⁷⁷ DITTES, *Re-Calling Ministry*, p. 15. Nous invitons le lecteur qui trouve cette expression trop forte à continuer sa lecture pour comprendre que, dans le ministère comme dans la vie de tous les jours, un deuil n'est pas seulement une fin, c'est aussi un nouveau départ, une réorganisation qui permet simplement d'aller plus loin.

⁷⁷⁸ *Ibid.*, p. 16-17.

⁷⁷⁹ *Ibid.*, p. 20-23.

l'exercice du ministère, à certaines tensions et contradictions qui puisent leur origine dans les textes du Nouveau Testament.

2. Un message paradoxal

Effectivement, comment expliquer ces paradoxes, l'ambiguïté du ministère pastoral, sinon en réalisant que le message de l'Évangile est par rapport aux normes sociétales et culturelles d'aujourd'hui, en grand décalage, et donc source de tensions, de conflits, d'oppositions ?

Jésus s'est fait messager sur terre d'un Autre Royaume. Son Évangile va à l'encontre de ce qui se pratique tous les jours et qui constitue la norme du monde actuel. Même si, au premier abord, c'est un *métier* à caractère paradoxal qui produit chez le pasteur le sentiment d'être aliéné, décalé et isolé dans cette société, c'est surtout le caractère du *message* qui a des implications pour l'exercice de la fonction d'« ambassadeur » d'un Autre Royaume : un caractère de tension.

Le message est celui d'un Dieu « qui, paradoxalement, se désacralise en s'incarnant dans les réalités du monde »⁷⁸⁰, et vient, en la personne de Jésus, annoncer un Évangile profondément contre-culturel : « Je suis venu jeter un feu sur la terre, et qu'ai-je à désirer, s'il est déjà allumé ? » (Lc 12.49)⁷⁸¹. Le pasteur est décrit comme l'ambassadeur d'un souverain disputé : « Dieu n'est pas accepté par tous »⁷⁸².

Le paradoxe est perceptible dans la personne de Jésus, dans sa mission et ses discours, dans le ministère des pasteurs en prolongement de celui des premiers disciples ; il sera aussi caractéristique de l'Église, communauté des disciples.

2.1. L'aspect paradoxal de la personne de Jésus

Il était homme à part entière tout en demeurant Fils de Dieu, incarné : il y a toujours dans les évangiles cette tension dynamique entre les deux aspects de la nature du Christ. Né pauvre parmi les pauvres, dans une humble bourgade, sa naissance est modeste, annoncée à de simples bergers, gens de peu de valeur dans l'échelle sociale de l'époque, mais anoblie par la reconnaissance de mages riches et venus de loin ; célébrée par des anges, puissants messagers de Dieu. Né dans une étable, il a été enseveli dans un tombeau destiné à un homme riche. Il est venu comme Sauveur et ne s'est pas sauvé lui-même. Il se

⁷⁸⁰ PICON, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, p. 62.

⁷⁸¹ DAWN, PETERSON, *op. cit.*, p. 1.

⁷⁸² NEUHAUS, *op. cit.*, p. XI.

dit souverain mais s'est soumis à la décision souveraine d'un Pilate. Il est appelé le lion de la tribu de Juda mais aussi l'agneau qui ôte le péché du monde ainsi que le « bon berger ».

2.2. L'aspect paradoxal du ministère et des discours de Jésus

Pendant les trois années de son ministère, Jésus a connu des succès, a été acclamé, mais il a été également rejeté, comme le prophète l'avait prédit : « Méprisé et abandonné des hommes, homme de douleur et habitué à la souffrance, semblable à celui devant qui l'on se voile la face, Il était méprisé » (Es 53.3).

Jésus dit à la foule : « Si quelqu'un veut venir après moi, qu'il renonce à lui-même, qu'il se charge de sa croix et qu'il me suive. Quiconque en effet voudra sauver sa vie la perdra, mais quiconque perdra sa vie à cause de moi et de l'Évangile la sauvera. » (Mc 8.34-35). Ce même paradoxe entre gagner et perdre se retrouve aussi, par exemple, dans Marc 10.29-31 : « Il n'est personne qui ait quitté, à cause de moi et de l'Évangile, maison, frères, sœurs, mère, père, enfants ou terres, et qui ne reçoive au centuple, présentement dans ce temps-ci, des maisons, des frères, des sœurs, des mères, des enfants et des terres, avec des persécutions et, dans le siècle à venir, la vie éternelle. Plusieurs des premiers seront les derniers, et les derniers seront les premiers. »

Jésus annonce que ses disciples seront persécutés : « qu'ils feront mourir plusieurs d'entre vous » ; en même temps il affirme : « il ne se perdra pas un cheveu de votre tête » (Lc 21.16, 18). Jésus sera, pour les siècles à venir, une pierre d'angle pour les uns, une pierre d'achoppement pour les autres (1 P 2.6-7).

Le message de Jésus est paradoxal puisqu'il concerne tout et son contraire, comme la vie et la mort, le péché et le salut, la culpabilité et le pardon.

2.3. L'aspect paradoxal de l'image du pasteur et de son ministère, à la suite des premiers disciples

Le pasteur, à l'instar des premiers disciples de Jésus, reçoit cette recommandation : « Voici : je vous envoie comme des brebis au milieu des loups. Soyez donc prudents comme les serpents, et simples comme les colombes » (Mt 10.16).

La mission est d'essence suprême mais exposée aux risques des aventures humaines. Le pasteur se trouve dans le rôle ambigu d'être à la fois berger et brebis⁷⁸³.

⁷⁸³ Jean-Pierre CIVELLI, dans « Le pasteur comme accompagnant », *Les Cahiers de l'École Pastorale Baptiste*, n° 81, 3^e trimestre 2011, p. 20,23, attire l'attention sur cette ambiguïté du rôle pastoral, car même si

Comme Paul, le pasteur devra accepter d'être vulnérable, sans pouvoir ; de reconnaître que la force ne lui appartient pas et que la puissance divine se manifeste dans la fragilité : « quand je suis faible, c'est alors que je suis fort » (2 Co 12.10) ; d'être représentant d'une autorité suprême mais subir malgré cela, comme son maître, le mépris, les insultes, la maltraitance (1 Co 4.11-13).

Le pasteur est porteur d'un message unique et vital pour l'homme, pourtant la société le reçoit comme facultatif : la religion est devenue accessoire et désuète. La croix, la crucifixion, n'attirent que dégoût et mépris, pourtant c'est par elles que la vie de Christ prend sens, que son message devient force pour sauver. À l'époque déjà, l'Évangile que prêchaient les apôtres était perçu comme un scandale et une folie : « Nous, nous prêchons Christ crucifié, scandale pour les Juifs et folie pour les païens, mais pour ceux qui sont appelés, tant Juifs que Grecs, Christ, puissance de Dieu et sagesse de Dieu » (1 Co 1.23-24).

Le pasteur est considéré leader dans l'Église, pourtant on attend de lui qu'il soit, à l'image de son maître, serviteur. Louis Gomaz écrit : « La plus haute dignité dans l'Église n'est pas l'*imperium*, mais le *ministerium* »⁷⁸⁴ (Mt 23.11). Cela illustre bien les paroles de Jésus en Matthieu 20.25-27 : « Jésus les appela, et dit : Vous savez que les chefs des nations les tyrannisent, et que les grands les asservissent. Il n'en sera pas de même au milieu de vous. Mais quiconque veut être grand parmi vous, qu'il soit votre serviteur ; et quiconque veut être le premier parmi vous, qu'il soit votre esclave »⁷⁸⁵. Le pasteur sera

on appelle sa fonction couramment celle du berger : il n'est pas LE berger, c'est Jésus-Christ, mais il n'est pas non plus une simple brebis. Il est à la fois « brebis » et « représentant du berger ».

⁷⁸⁴ Louis GOMAZ, *Timothee ou le ministère évangélique d'après Calvin et ses commentaires sur le Nouveau Testament*, Lausanne, La Concorde, 1948, p. 47.

⁷⁸⁵ Il arrive que ce texte soit cité pour démontrer qu'un pasteur doit toujours être disponible, au service de tous. Sa gestion de temps doit être, comme le dit Jésus, au service des autres, mais cela n'implique pas qu'il soit dans l'obligation de répondre à tous les besoins, toutes les attentes. « Le besoin n'est pas l'appel », dit Jonathan Ward, et la personne dans le ministère ne doit pas « confondre la volonté de Dieu avec les besoins de tous ceux qui la sollicitent » (Jonathan WARD, « Problèmes spécifiques du ministère pastoral », p. 576). Jésus a fait attendre les sœurs de Lazare, il n'a pas répondu tout de suite à la demande de la femme grecque (Mc 7.26). Mais cette péripécie concerne, plutôt que l'emploi du temps des serviteurs, la prééminence entre les disciples, leurs relations. C'est ce que fait remarquer Richard T. FRANCE, *L'Évangile de Matthieu*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2000, p. 101 : « Ce que Jésus veut dire, c'est que les valeurs reconnues par la société séculière ne doivent pas avoir cours *parmi vous* ; chez les disciples de Jésus, l'autorité et la "grandeur" sont à l'opposé de ce quelles sont dans le monde ; la vraie grandeur réside dans le service [...] La suffisance, la volonté de se faire remarquer et respecter, le désir de marquer les autres de son empreinte et de leur imposer sa volonté : toutes ces valeurs ont cours dans la foire d'empoigne qu'est ce monde, mais non dans le royaume du Christ. » Le pasteur doit avoir une attitude de sacrifice de soi, se donner complètement aux autres, mais il n'est pas appelé à « se donner en rançon » : « C'est en cela que le *Fils de l'homme* est un exemple pour ses disciples, non qu'ils puissent eux aussi donner leur vie en rançon pour les autres, mais l'esprit de service qu'animait Jésus (faire passer les autres avant soi) et qui a inspiré au Fils de l'homme ce sacrifice de sa personne doit aussi être la leur. La forme de notre service sera différente de la sienne, mais sa motivation doit être la même : *non pour être servi, mais pour servir.* »

donc, au sein de la paroisse, simplement un parmi tant d'autres, revêtu du sacerdoce universel, tout en faisant figure d'exception, faisant parti de ces quelques-uns donnés « comme apôtres, ... comme prophètes, ... comme évangélistes, ... comme pasteurs et docteurs, pour le perfectionnement des saints » (Ep 4.11-12).

2.4. *L'aspect paradoxal de l'Église, de la communauté des disciples*

Si le métier pastoral révèle des paradoxes dont nous avons résumé ci-dessus les principaux, et si le message qui le sous-tend est également paradoxal, il n'est pas étonnant que l'Église, issue de ce message et « lieu de travail » du pasteur, soit décrite à son tour comme une réalité paradoxale. Nous citons à ce propos Isabelle Grellier⁷⁸⁶ :

- L'Église, corps du Christ, est fondamentalement une < >⁷⁸⁷ l'Église se constitue d'Églises multiples, divisées entre elles et au sein de chacune par mille conflits.
- C'est l'Esprit de Dieu, qui souffle où il veut, qui suscite et qui dirige l'Église < > institutions humaines, les Églises sont nécessairement gardiennes d'un certain ordre, elles ne peuvent faire l'économie de structures, de hiérarchies, de prévisions.
- L'Église est appelée à annoncer l'amour gratuit de Dieu < > toute institution vit d'argent, de contraintes et d'obligations.
- L'Église vit dans l'espérance de la gloire du Royaume < > mais, née sous la croix, elle est appelée à suivre son Seigneur sur des chemins chargés d'embûches. [...]
- L'Église est *devenue l'organe par lequel s'exerce la fonction religieuse de l'Occident* < > alors qu'elle est *la communauté constituée par Jésus-Christ pour démystifier la religion en général*.
- L'Église a pour horizon le Royaume qui lui donne sens et dont elle doit montrer le sens < > mais à cause de cela elle doit se penser comme relative et provisoire. [...]
- Ce caractère paradoxal de l'Église [...] est constitutif de l'être même de l'Église dans ce temps du *déjà et pas encore* qui est le sien.

Jean écrivait que les disciples du Christ sont dans ce monde, tout en n'étant pas du monde (Jn 17.14-15). Et cela a ses répercussions sur chacun d'eux, mais dans une dimension plus forte encore sur les pasteurs, comme l'écrit Jean Ansaldi, dans un article traitant de l'identité pastorale : « La parole de Dieu se veut toujours dans une radicale hétérogénéité par rapport au monde ». L'auteur ajoute que « quand la Parole de Dieu fait image et s'inscrit dans une représentation culturellement intégrable, il faut soupçonner sa capture : elle est alors probablement saisie, tronquée, retournée, non plus pour dire la justice qui vient de Dieu mais l'auto-justification d'une culture par elle-même ». Cela

⁷⁸⁶ Isabelle GRELLIER, « Ecclésiologie », dans Bernard KAEMPF, sous dir., *Introduction à la théologie pratique*, Strasbourg, Presses Universitaires, 1997, p. 341.

⁷⁸⁷ Les italiques sont de l'auteur, ainsi que le signe typographique < >, signifiant l'opposition entre la première et la seconde partie de chaque phrase.

amène à comprendre que « dès lors, toute structure ecclésiale, bien que pleinement humaine dans sa composition, ne peut que participer à cette dimension d'étrangeté de la Parole qu'elle sert »⁷⁸⁸.

Le pasteur, élément de cette « structure ecclésiale », est parmi les premiers exposés à ce « décalage » avec le monde : son métier est de nature à subir pleinement les tensions entre deux mondes dont il est participant, qui s'opposent, et entre lesquels il a un rôle de conciliateur.

3. Conclusions

Nous avons pu amplement repérer les aspects apparemment *contradictaires* du métier pastoral : le « modèle unique » a éclaté, amenant à une recherche de pertinence qui source de tensions ; la conception du rôle de « leader » dans le ministère est bien différente de celle du monde. En se référant aux Écritures, il est facile aussi de constater combien les pasteurs sont porteurs d'un message *paradoxal*. Comment exercer alors ce métier, dans la durée, sans trop souffrir de toutes ces ambiguïtés, paradoxes et dilemmes qui y sont inhérents ?

Peut-être en occultant que c'est un métier car, après tout, les premiers disciples n'ont pas considéré l'exercice de leur ministère comme un métier. Ils avaient comme vocation d'aller prêcher l'Évangile, de « faire des disciples » (Mt 28.19). Mais nous ne sommes plus aux temps de l'Église naissante : les pasteurs au XXI^e siècle en France n'ont pas été missionnés comme les premiers apôtres par Jésus lui-même ou ceux qui l'avaient connu personnellement. L'environnement culturel, dont on ne peut faire abstraction, n'est pas le même : le fait d'être porteur d'un message divin ne justifie plus, aux yeux du monde, la fonction pastorale, puisque l'existence même de Dieu est remise en question par un grand nombre de nos contemporains. La vocation pastorale, dans un contexte sécularisé, doit être accompagnée d'un professionnalisme, d'une compétence particulière et reconnue, pour légitimer l'exercice du métier de pasteur, faute de quoi ce dernier se met en position de difficulté et pourrait bientôt n'avoir d'autre solution que de choisir l'abandon de son ministère.

Il nous faut donc reconsidérer ces deux notions de vocation et de métier, voir quelles sont les conceptions du pastorat maintenant, avant de formuler des suggestions pour son exercice durable.

⁷⁸⁸ Jean ANSALDI, « De l'identité pastorale », *Études Théologiques et Religieuses*, Tome 60, 1985/4, p. 589.

B. Pasteur, un métier ou/et une vocation ?

1. Origines et enjeux de ce débat

Notre enquête proposait deux expressions au choix : « être pasteur, c'est un métier » et « être pasteur, c'est une vocation ». Respectivement 92 % et 89 % des répondants de chaque catégorie ont porté leur choix sur la deuxième proposition, choix à mettre probablement en relation avec le fait que 89 % de chaque catégorie de répondants ont également coché que la vocation est *indispensable* et pas seulement *souhaitable* pour entrer dans le ministère⁷⁸⁹. Toutefois, nous n'avons pas suffisamment d'indications pour savoir s'ils privilégient la vocation comme étant la plus importante des deux propositions (vocation ou métier), et s'ils considèrent par conséquent *aussi* le ministère comme un métier ou si les deux propositions leur sont *mutuellement exclusives*⁷⁹⁰.

Cette dernière possibilité n'est pas à écarter car déjà en 1978, Jean-Paul Willaime écrivait que parler du métier de pasteur « résonne peut-être chez certains comme une sorte de profanation, de désacralisation d'une activité conçue comme un service répondant à une vocation et exercée dans et pour l'Église »⁷⁹¹. Effectivement, des voix s'élèvent en faveur de la professionnalisation du métier pastoral et d'autres la dénoncent⁷⁹², mais en comparant le langage des auteurs, il semblerait que le concept de la professionnalisation soit polysémique et prête donc à confusion ; nous y reviendrons p. 306.

1.1. Autre métiers – même débat

Ce même tiraillement, pour et contre la professionnalisation, nous l'avons retrouvé dans d'autres métiers. C'est le cas pour les infirmières au Royaume-Uni, des pionnières qui ont lutté pour obtenir des instituts de formation et la reconnaissance de leur profession.

⁷⁸⁹ Voir deuxième chapitre, p. 182.

⁷⁹⁰ Quelques-uns parmi les répondants ont pris la peine de rayer une fois ou deux dans les autres questions le mot « métier » et de le remplacer par « vocation ». C'était plutôt le cas chez les pasteurs qui n'ont pas fait l'objet d'une ordination ni d'une reconnaissance par une commission des ministères ; ils sont la plupart du temps autodidactes, simplement formés « sur le tas », ayant suivi au maximum une formation de courte durée.

⁷⁹¹ WILLAIME, « Le statut professionnel du pasteur », *Cahier de l'Association des Pasteurs de France (APF)*, n° 9, mars 1978, p. 17.

⁷⁹² Nous citons parmi les auteurs favorables à la professionnalisation, par exemple : GROENER, *Ingewijd en toegewijd* ; ZONDAG, « Identiteit kost tijd » ; BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht* ; CHRISTOPHERSON, *Calling and Career in Christian Ministry* ; parmi ceux qui émettent des réserves contre la professionnalisation, par exemple : Eugene PETERSON, *Les trois angles de la croissance dans le service chrétien*, Cléon d'Andran, Excelsis, 1998 ; John PIPER, *Brothers, we are not Professionals*, Nashville, Broadman & Holman, 2002.

Être infirmière était une activité dite vocationnelle, exercée dans un premier temps par les religieuses, réservée plus tard exclusivement aux femmes et toujours pratiquée d'une manière bénévole. Le combat de Florence Nightingale a permis d'obtenir des instituts de formation (1860) et enfin, lors de la première guerre mondiale, l'Association des Médecins a reconnu cette profession « qualifiée et digne »⁷⁹³.

Dans le domaine militaire, le passage d'une activité obligatoire et non rémunérée – conscription en temps de paix, réquisition de la « chair à canon » en temps de guerre – à une armée de métier ne s'est pas fait sans heurt. Entre les années 1960 et les années 2000, la plupart des États occidentaux ont mis fin à la conscription. Mais en même temps, l'augmentation de l'activité terroriste mettait en évidence le besoin de personnes disponibles en permanence, suffisamment formées et expérimentées pour y faire face. Avec la complexité grandissante des technologies modernes, on ne pouvait plus se contenter de bonnes volontés ni de personnel saisonnier⁷⁹⁴. L'armée n'est plus « une bonne planque » pour des gens sans qualification, mais exige des capacités bien spécifiques. Dans un souci d'efficacité, la préparation, la reconnaissance du métier de militaire ont été normalisées. L'établissement de règles déontologiques permet d'éviter et de sanctionner des abus de pouvoir sur le terrain⁷⁹⁵.

Le statut des infirmières et celui des militaires ont ceci en commun : être des « vocations » qui ont évolué en métiers. Pour les uns, vocation à soigner, pour les autres, engagement volontaire pour défendre le pays, au péril de sa vie.

On peut considérer que les pasteurs aussi ont pour vocation de soigner les autres (ne serait-ce que dans le domaine spirituel), et qu'ils sont là pour défendre la cause d'un autre Royaume⁷⁹⁶. Il n'est donc pas étonnant qu'on retrouve dans le pastorat la même évolution vers la professionnalisation que chez les infirmières et les militaires. La différence toutefois réside dans la façon de parvenir au professionnalisme. Celui de l'armée a été instauré « d'en haut » et a dû gagner la confiance « des gens en bas » ; celui des infirmières est venu « d'en bas » et il a fallu combattre les idées préconçues d'autres métiers considérés comme plus nobles, tels que médecin, chirurgien.

⁷⁹³ Claude DUBAR, Pierre TRIPIER, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 1998, p. 77.

⁷⁹⁴ Julia EVETTS, « Explaining the construction of professionalism in the military : history, concepts and theories », *Revue française de sociologie*, 2003/4, volume 44, p. 767.

⁷⁹⁵ *Ibid.*, p. 768-770.

⁷⁹⁶ L'engagement volontaire, « militaire », fait partie intégrante du vocabulaire de l'apôtre Paul. Il emploie couramment, de façon métaphorique, des termes appartenant au lexique de l'armée (armes énumérées dans Rm 13.12, 2 Co 6.7, 10.4, Ep 6.11,13, Ph 2.25, Phm 1.2 ; combat nommé dans Ph 1.30, Col 2.1, 1 Tm 1.18, 6.12, 2 Tm 4.7 ; combattant figurant dans 2 Tm 2.4 ; militaire cité dans 1 Co 9.7 ; soldat évoqué dans 2 Tm 2.3 ; etc.).

Dans le milieu pastoral, nous constatons une indéniable évolution vers la professionnalisation et en même temps une résistance : la situation est complexe car des voix pour et contre se font entendre de la part de dénominations et d'instances formatrices (« en haut ») et de pasteurs praticiens (« en bas »)⁷⁹⁷. Nous avons repéré, par exemple, ce titre on ne peut plus explicite : *Brothers, we are not Professionals*, ouvrage écrit par le pasteur John Piper. Son livre est un plaidoyer contre la professionnalisation du pastorat et un appel à revenir à un ministère biblique et radical. Deux courants existent : d'une part les praticiens qui voient la professionnalisation comme bénéfique et d'autre part ceux qui la condamnent comme étant contraire au concept de la vocation.

1.2. Les débuts du débat

Le débat sur la question : « le ministère pastoral, une “profession” ? » s'est développé depuis les années 1960-1970. Deux dimensions se confondent : l'une est *analytique*, prenant en compte les problèmes de compétences et de statut de la profession ; l'autre est *stratégique*, cherchant à trouver les biais par lesquels les clercs peuvent (re)valoriser leur statut. À l'origine du débat, il y a la sécularisation qui a repoussé la religion dans la sphère privée, réduisant la portée sociale du travail pastoral. Des sociologues étudiant le clergé avancent l'idée que la professionnalisation pourrait être « une stratégie de rattrapage » : « en substituant à une autorité charismatique défaillante par rupture de la reconnaissance sociale [...] une autorité de compétence »⁷⁹⁸.

Ainsi trouve-t-on chez Willaime, dans son étude en 1986 concernant les pasteurs « professionnels », cette distinction de quatre logiques de légitimation :

- la légitimation *technocratique* où le pasteur s'inscrit clairement dans l'idéologie moderne de la compétence et n'hésite pas à en emprunter dans d'autres domaines ;
- la légitimation *charismatique* où le pasteur cherche avant tout à se définir comme prophète et non comme expert mais il « se situe ici comme une personne inspirée [...] jouant sur l'aura que cela lui procure ». Il n'hésite pas à instrumentaliser l'émotivité religieuse (plus manifeste dans les milieux charismatiques) ou encore la « protestation sociopolitique » ;

⁷⁹⁷ Certaines dénominations s'interrogent sur leur taux d'attrition et sur leur gestion des « ressources humaines », d'autres refusent de réfléchir sérieusement sur les motifs d'abandon dans leurs rangs. Des pasteurs sont demandeurs, même en dehors du cadre dénominationnel, de formations complémentaires, de supervision, d'analyse de la pratique, mais en même temps, un certain nombre d'entre eux n'en voit pas l'intérêt, refuse l'autoréflexion et l'idée d'une recontextualisation de leur ministère.

⁷⁹⁸ Danièle HERVIEU-LÉGER, *Vers un nouveau christianisme ?*, Paris, Cerf, 1987, p. 80-82.

- la légitimation *magique* où le pasteur se recentre sur les aspects liturgiques (vêtements ecclésiastiques, sacrements, célébration plus que prédication, etc.) ;
- la légitimation *traditionnelle* où le pasteur se situe en tant que défenseur de l'orthodoxie et des traditions. Il défend souvent une lecture littérale des textes bibliques et veut imposer des normes éthiques qui lui semblent conformes aux Écritures.

Les quatre modes de légitimation font, selon Willaime, l'objet de combinaisons diverses chez les pasteurs. Ainsi, les modes *technique* et *magique* laissent entrevoir une recomposition moderne du profil de clerc du XXI^e siècle : un expert qui continue à médiatiser du sacré ; alors qu'un profil *charismatique* ou *traditionnel* pourrait emporter la préférence en période de crise pour des personnes « en quête d'expériences inédites et/ou de systèmes clos de certitudes »⁷⁹⁹.

Le besoin d'être reconnu en tant qu'autorité de compétence, constituant un des aspects de la crise identitaire pastorale, provient selon Willaime, d'une évolution sociétale plus générale (démocratisation, laïcisation, etc.). Pour Didier Halter, qui écrit une décennie plus tard, cette nécessité résulte aussi de l'évolution des autres métiers. Les pasteurs utilisent de plus en plus les sciences humaines (dont le développement a donné lieu à une prolifération de nouveaux métiers en voie de professionnalisation). Ce faisant, ils répercutent dans le ministère la fragmentation que ces sciences subissent : « Elles sont elles-mêmes éclatées en multiples chapelles, parfois divergentes, parfois carrément opposées [...] ces sciences humaines ne sont souvent pas théologiquement évaluées. » L'émergence des sciences de la communication et du management ont insufflé dans la société une « idéologie du succès professionnel ». Si le pasteur, consciemment ou non, la refuse, il n'échappe pas pour autant à la nécessité de se situer par rapport à ces images du leadership venant d'autres domaines d'activité. Les dénominations, soucieuses de faire perdurer l'institution, attendent du pasteur qu'il se comporte comme « un cadre performant, un manager-communicateur », mais sa formation théologique ne l'a pas préparé à cela. Face à ces nouvelles sciences, techniques, attentes, et devant le fait qu'aucun modèle fédérateur n'existe actuellement dans son métier, le pasteur se retrouve

⁷⁹⁹ WILLAIME, *Profession : pasteur*, p. 385-388. Le lecteur intéressé pourra comparer les quatre types de légitimation de Willaime avec les quatre conceptions du ministère, correspondant aux différentes attentes, qui ressortaient de l'étude de Schuller, Strommen et Brekke, cité p. 72 du premier chapitre.

seul à élaborer sa stratégie de recomposition professionnelle, à trouver l'équilibre entre métier et ministère⁸⁰⁰.

À la croisée entre sociologie et théologie, quelques-uns font expressément entendre que le métier de pasteur n'est comparable à aucun autre. Ainsi Georges Crespy fait remarquer que le pasteur a « tout à la fois, le statut d'un fonctionnaire, le style de vie des professions libérales et les responsabilités des cadres supérieurs, bien qu'il ne produise rien de socialement indispensable »⁸⁰¹. Une professionnalisation telle qu'elle se conçoit dans d'autres métiers ne correspond donc pas exactement à celle du pastorat. On constate effectivement un retard dans la professionnalisation du métier de pasteur : dans les différentes dénominations, un certain niveau de compétence est considéré comme nécessaire sans qu'il y soit toutefois requis un niveau commun d'études minimales⁸⁰² ; la notion de code déontologique ne fait pas l'unanimité : parfois il est clairement établi, parfois il est en projet, parfois il est inexistant⁸⁰³ ; la syndicalisation reste minoritaire⁸⁰⁴. Le corporatisme pastoral est faible, la reconnaissance des pasteurs est d'abord institutionnelle avant d'être basée sur leur compétence personnelle.

Dans une société où l'institution Église a été marginalisée, et où de nouveaux métiers se sont développés, il est logique que les pasteurs ressentent un besoin de se positionner plus clairement et souffrent d'un manque de considération. Nous avons le souvenir d'un dessin humoristique au sujet du pastorat : une commerçante demande à

⁸⁰⁰ Didier HALTER, « Le pasteur, un théologien », *Cahiers de l'IRP*, n° 33, avril 1999, p. 7-9.

⁸⁰¹ Georges CRESPIY, « Introduction à une psychosociologie du métier de pasteur », *Études Théologiques et Religieuses*, 38/1, 1963, p. 19.

⁸⁰² À titre d'exemple, nous citons le niveau requis dans l'UEEL (études complètes, normalement d'une durée de 5 années après le baccalauréat en faculté de théologie – Source : *Union des Églises Évangéliques Libres de France, Constitution, Règlement intérieur, Statuts*, UEEL, mars 2009, p. 46) mais aussi la possibilité de devenir pasteur sans avoir fait d'études de théologie dans les ADD où, par contre, une longue période de stages à différents échelons est imposée à tous les candidats, quelque soit leur niveau d'études.

⁸⁰³ À titre d'exemple, nous citons l'existence d'un code déontologique minimal chez les luthériens, ÉGLISE ÉVANGÉLIQUE LUTHÉRIENNE DE FRANCE, *Constitution, Titre 5, Article 24*, <http://www.eelf.org/constitution/titre5/art24.htm>, consulté le 14/12/11 et un projet de déontologie écrit par la FÉDÉRATION DES ÉGLISES ÉVANGÉLIQUES BAPTISTES DE FRANCE, *Projet de déontologie*, <http://www.eglises-baptistes.fr/Ministeres/Projet-de-deontologie-pastorale.html>, consulté le 14/12/11.

⁸⁰⁴ L'APF (Association des Pasteurs de France) qui se présente comme l'association syndicale regroupant 2400 pasteurs inscrits aux rôles des Églises et Œuvres membres de la Fédération Protestante de France (FPF). Parmi eux, 1600 personnes seulement sont en activité ; la majorité exerce en paroisse (Source : ASSOCIATION DES PASTEURS DE FRANCE, *Présentation Générale*, http://pasteursdefrance.fr/crbst_5.html, consulté le 14/12/11). Pour notre enquête, nous avons envoyé plus de 1400 questionnaires, adressés pour la plupart à des pasteurs dont la dénomination n'est pas affiliée à la FPF : AB, ABF, ADD, AEEBLF, AEEI, AEEMF, EI, FEBEC, FEA, FEPEF, France V.I.E., MFE, MPF, UDEM, UEEF, UFEBL. Nous déduisons de ces chiffres que le taux de « syndicalisation » des pasteurs protestants en paroisse en France doit être inférieur à 50 %. Le terme de « syndicalisation » induit ici en erreur car l'APF ne correspond pas aux caractéristiques de regroupements professionnels : l'association en question ne joue pas un rôle représentatif auprès des pouvoirs publics, ne sert pas d'intermédiaire auprès des employeurs et ne défend pas des intérêts spécifiques à la profession. Elle regroupe les pasteurs, encourage leur réflexion et leurs échanges au niveau professionnel.

l'épouse d'un pasteur : « Et votre mari, est-ce qu'il travaille à présent ou est-il toujours pasteur ? »⁸⁰⁵ ! Dire le métier qu'on exerce informe non seulement l'interlocuteur mais revêt aussi à ses yeux une connotation de valeur.

Déclarer sa profession, écrivent Dubar et Tripier, engage un travail « à la fois cognitif (des savoirs sur les appellations, les spécialités, les filières), affectif (des valeurs et des préférences) et conatif⁸⁰⁶ (des actions pour défendre ses intérêts, des références à des mouvements collectifs) »⁸⁰⁷. Comme c'est le cas pour d'autres métiers, l'importance respective de ces aspects varie d'un pasteur à un autre. La conception du métier pastoral pourrait être plus colorée par l'aspect cognitif (par exemple dans les dénominations exigeant des études théologiques de longue durée), par l'aspect affectif (plutôt dans le cas des vocations tardives) ou encore par l'aspect conatif (notamment dans les milieux charismatiques). Pour les personnes chez qui les aspects affectifs ou conatifs sont très dominants, il sera moins évident de considérer la vocation comme un « métier ».

Une tension existe donc entre les mots vocation et métier, le premier implique des notions de dévouement alors que le second reflète un désir de reconnaissance et a une connotation plus prosaïque de la nécessité de rémunération.

1.3. Une sommaire étude des mots « métier » et « vocation »

Max Weber a étudié la notion de vocation, contenue dans le mot *Beruf*, chez Luther qui a été le premier à associer les termes de métier et vocation. Le mot allemand *Beruf* ou *Berufung*, qui vient de *Ruf* signifiant appel, traduisant le terme grec néotestamentaire κλήσις (*klésis*), est employé par Luther dans sa traduction de deux versets du Siracide dans sa sémantique moderne, c'est-à-dire désignant le métier comme source de revenus⁸⁰⁸. Pour Luther, la vocation n'est pas liée à l'état religieux, mais concerne toute profession utile à la communauté humaine. Le mot signifiant originellement « vocation » prend dorénavant

⁸⁰⁵ Ce dessin se trouve en annexe n° 9, il est également sur la page d'accueil du site de RESAM : <http://www.resam.fr/qui-sommes-nous/>, consulté le 20/09/12.

⁸⁰⁶ Terme très peu courant en langue française, signifiant, selon le Grand Robert de la langue française : ce qui exprime l'idée d'effort.

⁸⁰⁷ DUBAR, TRIPIER, *op. cit.*, 1998, p. 10-13.

⁸⁰⁸ « Tiens-toi à ton alliance et consacre-toi à elle, vieillis à ton ouvrage. Ne t'étonne pas des œuvres du pécheur, fais confiance au Seigneur et persévère dans ta besogne, car il est facile aux yeux du Seigneur d'enrichir soudain le pauvre d'un seul coup. » (Siracide 11.20-21, TOB). Dans la traduction de Luther, on lit deux fois le mot *Beruf* interprétant deux mots différents de la version des Septante : ἐν τῷ ἔργῳ (ouvrage, travail) σου παλαιώθητι et καὶ ἔμμενε τῷ πόνῳ (besogne, tâche) σου. Source : Max WEBER, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964, p. 84-86.

également le sens de « métier », et le concept de *Beruf* au sens moderne va s'étendre à la littérature profane dès le XVI^e siècle⁸⁰⁹.

Ainsi l'évolution de la tâche assignée par Dieu restreint la distinction entre le métier et l'exercice d'un ministère : chaque homme a une vocation qui s'exprime dans la vie concrète par l'exercice d'un métier. Luther, par sa doctrine du salut par la foi seule, et du *Beruf*, réhabilite donc la vie laïque, et donne à chaque profession sa valeur propre :

L'unique moyen de vivre d'une manière agréable à Dieu n'est pas de dépasser la morale de la vie séculière par l'ascèse monastique, mais exclusivement d'accomplir dans le monde les devoirs correspondant à la place que l'existence assigne à l'individu [*Lebenstellung*], devoirs qui deviennent ainsi sa « vocation » [*Beruf*]⁸¹⁰.

Chez Luther, la vie dans une profession profane prend la même acception, la même appréciation, que celle d'un « état ecclésiastique ». Ce réformateur s'attaque à la conception du ministère développée par l'Église romaine en la remplaçant par le dogme du sacerdoce universel de tous les croyants. Il ne reconnaît pas « l'état ecclésiastique » comme supérieur mais déclare que la distinction entre le pasteur qui exerce un ministère et le laïc qui a une occupation séculière est seulement de nature *fonctionnelle* : ils ont tous les deux une vocation mais pas le même métier. Le Seigneur confie des fonctions particulières, utiles à la communauté, à certains d'entre eux mais leur « état » n'a rien de particulier, de supérieur. Au contraire, ils n'exercent leurs fonctions qu'avec le consentement et l'investiture de la communauté⁸¹¹. Ces mots du Réformateur pourraient suffire à désamorcer la discussion, à savoir si le pastorat est une vocation ou un métier, car il considère que chaque métier est une vocation.

1.4. Incidences des différentes opinions dans ce débat

1.4.1 Au niveau ecclésiastique

Luther s'insurge contre l'idée qu'une fois prêtre, on ne peut plus redevenir laïc, comme si le fait d'avoir été membre du clergé conférait un statut, un « état » particulier, et rendait impossible l'exercice d'un autre métier. Pourtant, l'Église catholique, lors du Concile de Trente, a affirmé que le « sacrement de l'ordre » procure à celui qui est consacré prêtre « un caractère spirituel indélébile » qui « ne peut pas être réitéré ni être conféré

⁸⁰⁹ WEBER, *op. cit.*, p. 89.

⁸¹⁰ *Ibid.*, p. 90.

⁸¹¹ Martin LUTHER, « À la noblesse chrétienne de la nation allemande » dans *Œuvres*, Genève, Labor et Fides, 1958, tome 2, p. 84.

temporairement »⁸¹². Déjà Tertullien défendait cette notion⁸¹³, et Augustin en a été un autre fervent partisan⁸¹⁴ : une fois pasteur, on le sera toute sa vie. Être membre du clergé devenait un état, un « ordre » distinct des autres membres de la paroisse, un « droit » personnel comme un titre de noblesse que l'on gardait à vie. En moins de quatre siècles, la prêtrise héréditaire des Juifs a été remplacée par la prêtrise indélébile, conférée par ordination⁸¹⁵.

Jusqu'à ce jour, dans l'Église catholique, le fait d'être ordonné ou consacré donne aux pasteurs une « aura » : ils deviennent « extra-ordinaires » par le choix de Dieu⁸¹⁶. Le deuxième concile du Vatican en 1964 rappelle clairement le principe : « le sacerdoce commun des fidèles et le sacerdoce ministériel ou hiérarchique [...] diffèrent entre eux d'essence et non seulement de degré »⁸¹⁷. Cette façon de concevoir le ministère pastoral persiste dans les mentalités actuelles françaises, en majorité imprégnées par la culture catholique, et cela malgré maintenant cinq siècles de Réforme.

Calvin, pour sa part, n'accordait pas de valeur sacramentelle à la consécration pour être pasteur : « Comme si l'huile ne se pouvait ôter et nettoyer de poudre et de sel, ou, si elle était trop fort entachée, de savon »⁸¹⁸, Dieu « use [...] du service des hommes, les faisant comme ses lieutenants (Luc 10.16), non point pour leur transférer son honneur et sa supériorité, mais seulement pour faire son œuvre par eux, ainsi qu'un ouvrier s'aide d'un instrument »⁸¹⁹. Pourtant Calvin considère que le ministère est à vie quand il écrit que l'ordination au ministère sert à « avertir [...] celui qui est ordonné, qu'il n'est plus à soi, mais qu'il est dédié au service de Dieu et de l'Église »⁸²⁰. L'idée sous-jacente à l'appel au

⁸¹² Concile de Trente, 23^e session, 15 juillet 1563, articles 1767 et 1774, <http://www.catho.org/9.php?d=bwt>, consulté le 14/05/12 ; art 1582 du *Catéchisme de l'Église catholique*, http://www.vatican.va/archive/FRA0013/_P4S.HTM, consulté le 14/02/12.

⁸¹³ Marjorie WARKENTIN, *Ordination, A Biblical-Historical View*, Grand Rapids, Eerdmans, 1982, p. 40.

⁸¹⁴ William H. WILLIMON, *Calling and Character*, Nashville, Abingdon, 2000, p. 86.

⁸¹⁵ NIEBUHR, *The Ministry in Historical Perspectives*, p. 75.

⁸¹⁶ WARKENTIN, *op. cit.*, p. 62.

⁸¹⁷ Bernard REYMOND, *Le protestantisme et ses pasteurs. Une belle histoire bientôt finie ?*, Genève, Labor et Fides, 2007, p. 13.

⁸¹⁸ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, XIX, 31, p. 440.

⁸¹⁹ *Ibid.*, IV, III, 1, p. 54.

⁸²⁰ *Ibid.*, IV, III, 16, p. 67. Quand on sait que l'espérance de vie au milieu du XVIII^e siècle n'était que de 25 ans en France (parce que la moitié des enfants n'atteignaient pas l'âge de 10 ans), on peut en déduire qu'elle était encore inférieure à l'époque de Calvin et que, par conséquent, la question du ministère à vie n'avait pas la même résonance qu'aujourd'hui où l'homme peut atteindre 80 ans et plus (source : http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/31043/telechargement_fichier_fr_publici_pdf1_pop.et_soc.francais.410.pdf, consulté le 28/03/12). Il n'y avait pas non plus, à l'époque de Calvin, de législations sur le travail ni sur les retraites qui auraient pu influencer l'opinion sur la question du ministère à vie. On peut comprendre alors que pour Calvin, l'engagement signifiait automatiquement tenir jusqu'au bout de son existence, et le pasteur ne bénéficiait pas d'autant de protections (légales et sanitaires).

ministère à vie est que Dieu ne varie pas : « le don de Dieu, à l'ordination, s'inscrit dans nos vies d'une façon indélébile »⁸²¹.

La *Discipline des Églises Réformées de France* de 1569 (art. 12, n° 77) l'exprime ainsi : « Ceux qui ont été choisis pour le ministère de la Parole doivent savoir qu'ils l'ont été une fois pour toutes », ce qui veut bien dire que le ministre ordonné est investi d'une « charge inaliénable ».

Alexandre Vinet écrit, presque trois siècles plus tard, en parlant de la différence entre le métier de pasteur et les autres professions : « Le ministre n'est pas plus enfermé dans son ministère qu'un autre dans sa profession, et il peut satisfaire ce besoin de développement qui est un des caractères et des titres de notre nature. Mais ce qui le distingue, c'est qu'une fois ministre, il est tout ce qu'il peut être extérieurement ; la place est prise, il n'en sort plus »⁸²².

Nous citons à cet égard encore Jean-Paul Willaime, dans un article datant certes de 1978, mais qui illustre la difficulté substantielle (et persistante dans les mentalités) à faire la distinction entre *l'être* et *le faire* de la fonction pastorale. Il écrit que la différence à cette époque entre les deux catégories de pasteurs, consacrés et proposant,

ne réside pas dans le faire (le pasteur proposant a le droit d'accomplir toutes les opérations du ministère pastoral), elle réside plutôt dans le fait que le pasteur consacré participe à l'être pastoral, qu'il reste pasteur même s'il n'accomplit plus les tâches inhérentes au ministère pastoral, alors que le pasteur proposant ne participe qu'au faire pastoral, il cesse d'être pasteur dès le moment où il cesse ses activités pastorales.

Ainsi, c'est donc « l'ordination/consécration qui complique le statut pastoral, elle tend à effacer précisément le caractère professionnel de ce statut »⁸²³ : une notion de *pasteur d'état* était donc bien réel, même en milieu réformé où l'on prône pourtant le sacerdoce universel.

De nos jours, nous constatons que même si l'Église réformée rejette la doctrine médiévale de « caractère indélébile », elle estime néanmoins que « le ministère pastoral engage trop profondément la personne pour n'être qu'une fonction temporaire ». Ainsi, les pasteurs à la retraite ne sont pas considérés comme d'« anciens pasteurs » : on est pasteur pour la vie⁸²⁴. Les pasteurs retraités figurent toujours dans l'annuaire de la Fédération

⁸²¹ SCHÜMMER, *op. cit.*, p. 16.

⁸²² Alexandre VINET, *Théologie pastorale*, réimpression à Whitefish par Kessinger, 2010, de l'original paru : Paris, chez les éditeurs, 1854, p. 46.

⁸²³ WILLAIME, « Le statut professionnel du pasteur », p. 22-23. Les soulignements dans la citation sont voulus par l'auteur.

⁸²⁴ Roger BARILIER, « Ordination pastorale et autorité du ministère », *La Revue Réformée*, 1990, Tome XLI, 1/163, p. 27-28.

Protestante de France et sont simplement distingués des pasteurs en activité par le signe typographique d'un astérisque.

Aujourd'hui, les liturgies d'ordination luthérienne et réformée ne mentionnent plus l'engagement à vie, elles observent le silence sur ce point⁸²⁵. L'idée commence à faire son chemin que demander l'engagement de servir au-delà d'un certain laps de temps n'est, humainement, guère raisonnable⁸²⁶. Dans les Églises Évangéliques, dans le sillon des Églises protestantes traditionnelles, il n'est pas étonnant de trouver encore des réminiscences de l'idée que le pasteur est un être à part : « une fois pasteur, toujours pasteur »⁸²⁷.

1.4.2. Au niveau juridique

Dans une société régentée de plus en plus par le droit, l'engagement d'un pasteur à vie, si ancré dans les mœurs ecclésiastiques, est-il justifié du point de vue juridique ? Le livre de Georges Dole, *Les Professions Ecclésiastiques*⁸²⁸, ouvrage unique dans son genre dans la mesure où les deux facettes, ecclésiastique et juridique, sont confrontées, amène à répondre par la négative.

Plusieurs aspects du pastorat étayent l'idée que c'est une profession, mais selon le Code du Travail, la situation du pasteur est bien particulière, voire paradoxale. Le lien de subordination, caractéristique du contrat de travail, n'est pas prédominant ; on remarque plutôt le caractère libéral de l'activité : celui qui l'exerce bénéficie d'une assez grande indépendance dans ses prises de décision⁸²⁹.

Le lien entre le pasteur et sa paroisse ou sa dénomination diffère du droit de travail commun : il y a une antinomie entre la fonction sacrée et la notion de « métier »⁸³⁰. Bien que les pasteurs aient un statut de salarié, l'hypothèse du « contrat de travail » a été

⁸²⁵ WILLAIME, *Profession : Pasteur*, p. 197. Dans *Le ministère pastoral en Alsace-Moselle*, rédigé en juin 2001 à la demande du Consistoire Supérieur, document interne mise à ma disposition par l'UEPAL, Élisabeth PARMENTIER et Bernard KAEMPF (p. 9) précisent que l'engagement à vie était encore explicite dans la liturgie de l'ordination de l'ERF de 1963 mais a été refusé au Synode de Martigues (1975) ; le Consistoire Supérieur de l'ECAAL le remet en question en 1969. Et : « Depuis, le silence liturgique permet la diversité des interprétations ! ».

⁸²⁶ REYMOND, *op. cit.*, p. 103.

⁸²⁷ On retrouve encore l'idée du caractère indélébile par exemple chez le professeur méthodiste, Thomas C. ODEN, *Pastoral Theology : Essentials of Ministry*, New York, HarperOne, 1982, p. 29 où il compare au baptême l'ordination au ministère : cela ne s'efface pas. On reste pasteur, même si l'exercice du ministère peut être temporairement arrêté.

⁸²⁸ Georges DOLE, *Les professions ecclésiastiques*, Paris, Pichon & Durand-Auzias, 1987, p. 221.

⁸²⁹ *Ibid.*, p. XIV, 4, 6.

⁸³⁰ *Ibid.*, p. 1, 252-253.

repoussée par les juges dans plusieurs affaires prud'homales⁸³¹. Le pasteur offre un service désintéressé (parce qu'à connotation de vocation), tout en tirant de celui-ci sa subsistance. Il rejoint ainsi d'autres prestataires de service tels que les médecins, les avocats, les militaires, les travailleurs sociaux, les artistes et même les sportifs : ils se consacrent à un idéal, cela n'exclut pas la préoccupation du gain⁸³². Mais le pasteur est « ministre du culte » et le culte est régi par le principe de la gratuité⁸³³. Il ne loue ses services ni à la dénomination, ni aux paroissiens, même si c'est d'eux qu'il perçoit son salaire.

L'idée de mandataire conviendrait mieux, mais là encore il y a nuance : le pasteur n'est pas à vrai dire le représentant d'un groupement religieux⁸³⁴. Entre la paroisse et le ministre, il y a un accord de volonté, d'où naissent des engagements réciproques qui confèrent à la relation pasteur – paroisse un caractère contractuel⁸³⁵. La notion de contrat demeure toutefois insuffisante pour qualifier leur relation : les engagements pastoraux ont un caractère de promesse, voire de serment, ce qui dépasse le contexte légal d'une situation de travail⁸³⁶. La relation du pasteur à la paroisse est plutôt de nature institutionnelle, et de ce fait se distingue de tout contrat de travail, mandat ou encore profession libérale, même si on peut noter des ressemblances⁸³⁷.

Nous retenons également de l'ouvrage de Dole cette référence à l'histoire biblique : Dole indique que seuls les lévites étaient en droit de tirer un revenu de leur occupation religieuse : ils avaient le monopole du culte. Les prophètes, de leur côté, vivaient de mécénat. Les rabbins, au temps de Jésus, enseignaient tout en exerçant un autre métier. Les apôtres vivaient de la charité, les premiers chrétiens mettaient tout en commun⁸³⁸.

Dès le troisième siècle, toujours selon Dole, l'Église a eu recours à des permanents, engagés à plein temps et rétribués, sauf dans certaines zones où ils ont dû compenser l'insuffisance des offrandes par l'exercice d'un métier laïc⁸³⁹. Même s'il semble logique que le pasteur tire de son ministère ses moyens de subsistance, il y a toujours eu une certaine réticence à utiliser des termes comme salaire ou rétribution. Ainsi, les réformés parlent d'une « allocation », les catholiques d'« entretien » ou « vie matérielle du

⁸³¹ *Ibid.*, p. 2, 165.

⁸³² *Ibid.*, p. 3.

⁸³³ *Ibid.*, p. 43.

⁸³⁴ *Ibid.*, p. 331-333.

⁸³⁵ *Ibid.*, p. 340-343.

⁸³⁶ *Ibid.*, p. 344.

⁸³⁷ *Ibid.*, p. 345.

⁸³⁸ *Ibid.*, p. 387-390.

⁸³⁹ *Ibid.*, p. 391.

prêtre »⁸⁴⁰. Le principe de la gratuité du culte fait qu'on ne rémunère pas le clergé en rapport à ses *prestations* mais en fonction de son *état* : il n'y a pas de rapport causal entre l'activité et les ressources qu'elle procure⁸⁴¹.

Nous comprenons, au terme de l'étude de Dole, que la notion de profession ecclésiastique apparaît comme « un paradoxe hardi mais nécessaire » : malgré la gratuité du culte et le dévouement des pasteurs, la fonction « sacrée » présente des traits communs avec l'accomplissement de tout travail, le ministre du culte reçoit une indemnisation. Le paradoxe réside dans le fait que les finalités d'une activité professionnelle et d'une fonction sacrée sont radicalement différentes ; le désintéressement et le don de soi dominant pour le pasteur qui répond à sa vocation « transcendante » bien plus que dans tout autre métier où le gain financier et la reconnaissance sociale sont les corollaires de l'exercice d'une profession appelée pourtant « à vocation »⁸⁴².

Les tensions entre les réalités des conditions de l'exercice du ministère et les différences avec d'autres professionnels entretiennent encore le réflexe de dire que le métier de pasteur n'est pas comme les autres. Il n'a pas de véritable contrat de travail avec la dénomination ou la paroisse, son « employeur » ne paie pas de cotisations chômage ; en cas de rupture du « contrat » quand un pasteur quitte le ministère, il n'a donc pas droit aux allocations. La précarité financière peut donc être plus importante que pendant l'exercice du ministère, ce qui accroît pour certains la difficulté de décider d'abandonner le pastorat.

Le législateur a bien exclu la possibilité d'un métier « à vie », les Églises ont ôté cette notion de leur liturgie d'ordination, mais dans la mentalité des uns et des autres, ce « caractère indélébile » du ministère demeure. Parmi les répondants à notre enquête, à peine un quart est convaincu que le ministère n'est pas forcément à vie ; un peu plus d'un tiers dit le contraire ; un autre gros tiers encore préfère ne pas se prononcer (voir deuxième chapitre, p. 182).

1.5. Conclusions

Une des conséquences du débat – pasteur : métier ou vocation ? – est la conviction, pour certains, que le pastorat est à vie. C'est ici que se situe l'enjeu pour notre travail et que se focalisent les positions : quitter le ministère, est-ce envisageable, condamnable, et pourquoi ?

⁸⁴⁰ *Ibid.*, p. 419.

⁸⁴¹ *Ibid.*, p. 445-446.

⁸⁴² *Ibid.*, p. 515-516.

La conviction d'un « ministère à vie » empêche ceux qui y adhèrent d'envisager l'abandon. Mais, si cela s'avère inévitable, ils vont souffrir davantage que ceux qui concevaient différemment le ministère. Ils vont souffrir de leur théologie – depuis des décennies on parle de la théologie de la souffrance ; aujourd'hui nous introduisons le concept inverse : la souffrance de la théologie ! – . On débute dans le ministère, sûr de sa vocation, convaincu que Dieu sera toujours là pour aider, soutenir, secourir. Or, il y a des moments où le pasteur peut avoir le sentiment que Dieu est sourd, muet, absent – même s'il sait que ce n'est pas vrai. Dans une situation conflictuelle, la conception de la vocation et du ministère soumet le pasteur à des pressions qui l'amènent, soit à culpabiliser parce qu'il ne se sent pas capable de se maintenir à une barre haut fixée, et à déprimer ; soit à avancer le principe selon lequel il faut obéir à ceux qui conduisent les autres dans le Seigneur, qu'on ne peut pas toucher à ses oints⁸⁴³, et se considérer victime de situations injustes ce qui va inciter à quitter le poste, et engendrer de la colère⁸⁴⁴. Enfin, il peut y avoir une évolution personnelle au niveau des convictions doctrinales qui ne seront plus les mêmes qu'au début du ministère et risquent d'amener le pasteur à se sentir en porte à faux, en décalage avec la doctrine de la dénomination qui l'a engagé. C'est *sa* théologie, l'interprétation qu'il s'en fait, qui le fait souffrir.

La notion de vocation semble donc essentielle : si le pastorat est d'abord une profession, le quitter pour changer de métier est tout à fait acceptable. Si être pasteur est à la fois un métier et une vocation, est-ce qu'on peut justifier l'abandon ? Si c'est une vocation seulement, la possibilité de quitter dépend de l'idée qu'on s'en fait : elle est à vie, ou elle ne l'est pas. Dans ce qui suit, nous allons donc étudier ces deux notions de vocation et de professionnalisation plus en détail.

2. La notion de vocation⁸⁴⁵

2.1. Définitions et historique

Le mot vocation vient du latin *vocare* (appeler). La vocation est « le mouvement intérieur par lequel on se sent appelé par Dieu », indique le Grand Robert de la langue française. Les termes « vocation » et « appel » sont utilisés couramment,

⁸⁴³ Par exemple, 1 S 26.9 ou encore 1 Ch 19.19 ; Ps 105.15.

⁸⁴⁴ Il peut mettre en avant, pour justifier la souffrance, le texte biblique qui dit que le disciple n'est pas plus que le maître, ni le serviteur plus grand que son seigneur : Mt 10.24.

⁸⁴⁵ Dans cette section nous ne prétendons pas développer une théologie de la vocation mais nous relevons simplement quelques aspects qui ont souvent été mentionnés dans les études menées à l'étranger, ainsi que dans les questionnaires qui nous ont été retournés.

presqu'indistinctement par les pasteurs, mais on pourrait néanmoins préciser en faisant cette distinction : dire qu'on a la vocation signifie être prêt (intérieurement) à répondre positivement à un appel reçu (de l'extérieur). L'appel est alors une interpellation qui se fait entendre comme une invitation à l'action, qui donnera lieu – ou non – à une mobilisation.

Dans les métiers dits vocationnels, il convient de distinguer deux types de sentiments de vocation. L'un est religieux : c'est la conviction que Dieu appelle la personne à une tâche, un rôle particulier ; l'autre est social : c'est le sentiment d'être fait pour un métier particulier (disposition de la personne, par exemple pour la musique) ou encore le désir d'être utile à une cause (par exemple l'éducation, la santé). Dans ce qui suit, nous nous préoccupons uniquement de la vocation de type spirituel, transcendantal : l'appel de Dieu dans la vie d'une personne.

Avec Calvin, on peut distinguer *la vocation intérieure ou secrète*, reçue personnellement de la part de Dieu, de *la vocation extérieure*, qui est l'appel de l'Église à la servir en tant que pasteur⁸⁴⁶. La vocation intérieure naît de l'appel de Dieu, c'est une conviction intime qui est, par conséquent, forcément impossible à contrôler. Elle n'est vérifiable que dans une certaine mesure : la vocation extérieure ou le fait d'être accepté comme pasteur par une dénomination, une paroisse, est la reconnaissance de la véracité de la vocation secrète et des compétences acquises par celui qui se destine au ministère. Malheureusement, une évaluation adéquate de la vocation demeure difficile. Même si achever avec succès le parcours de préparation au ministère peut être une indication objective que la vocation est réelle, parfois le désir purement humain de servir, de bien faire, combiné avec des compétences intellectuelles et relationnelles, suffit pour accéder à un premier poste pastoral. L'exemple d'un des ex-pasteurs ayant participé à notre enquête montre que le caractère subjectif de la vocation fait qu'on peut encore se tromper à son sujet, même après des années d'études en faculté de théologie, même parmi les pasteurs expérimentés qui siègent en commission des ministères⁸⁴⁷.

⁸⁴⁶ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, III, 11, p. 63. Certains, tels H. Richard Niebuhr, distinguent également l'appel dit « providentiel » comme corollaire de deux autres types d'appel : Dieu a pourvu certaines personnes de qualités spirituelles, morales et intellectuelles nécessaires pour être pasteur, et cette orientation « naturelle » de leurs vies les destine au pastorat. Cet aspect qui s'ajoute à la conviction intérieure de vocation, est remarqué par les responsables d'Église. C'est un argument pour soutenir leur vocation extérieure (H. Richard NIEBUHR, *The Purpose of the Church and its Ministry*, p. 85).

⁸⁴⁷ Un des ex-pasteurs qui a bien voulu répondre à notre questionnaire, entré dans le ministère après un doctorat en théologie, dans une dénomination établie de longue date et disposant, par conséquent, de personnes habilitées à juger vocation et aptitudes au ministère, a pourtant abandonné le pastorat en constatant que ce n'était pas sa vocation. Nous précisons qu'il a eu une formation fortement académique avec très peu de stages. Peut-être une mise en situation préalable lui aurait-il permis de comprendre qu'il s'était trompé de voie ? Nous nous référons à l'étude menée aux Pays-Bas par Van Holten (voir premier chapitre, p. 90) qui a

La vocation secrète est sujet à évolution : l'étude de Zondag en 1996⁸⁴⁸ montre qu'un tiers des étudiants en faculté de théologie n'a pas encore un projet concret pour leur avenir ; et Lhermenault confirme qu'en effet, « la vocation n'est que rarement arrivée à maturité avant la formation. Les professeurs font partie des privilégiés qui voient bien souvent la Parole et l'Esprit à l'œuvre dans le cœur des étudiants pour y confirmer une vocation, y dessiner une direction ou y arracher une illusion »⁸⁴⁹.

Avant la Réforme, la notion de vocation secrète n'apparaissait pas dans les documents de l'Église⁸⁵⁰. Durant les dix premiers siècles du christianisme, c'était la communauté locale qui choisissait son ministre⁸⁵¹. Il était impensable de s'attribuer un ministère de sa propre initiative⁸⁵². L'accent était mis sur l'appel par l'Église et non sur le sentiment intérieur d'être appelé par Dieu. Le Concile de Chalcédoine (451) interdisait l'ordination absolue⁸⁵³, c'est-à-dire celle qui consacre une personne au ministère sans qu'elle soit liée à une communauté concrète. On ne pouvait devenir pasteur sur la seule conviction personnelle d'y avoir été appelé.

Au Moyen-Âge, la situation évolue et la décision du Concile de Chalcédoine est renversée et remplacée par celles des 3^e et 4^e Conciles de Latran (1179 et 1215). Désormais

démontré qu'un grand nombre d'étudiants en faculté en théologie ne savaient pas du tout vers quels métiers se diriger. L'accompagnement pendant la formation semble donc essentiel pour éviter des mauvaises orientations professionnelles. Aussi, la question de la reconnaissance des ministères ne devrait pas intervenir uniquement en fin de parcours d'études, mais durant toute sa durée ce qui présupposerait, suivant le profil des étudiants, ayant déjà déterminé ou non leur orientation, une année d'études préparatoires suivie de stages effectués dans différentes branches du ministère, puis une formation académique avec plus d'immersion dans l'un ou l'autre ministère choisi, et des évaluations tout au long du parcours de formation.

⁸⁴⁸ ZONDAG, « Een toekomstige generatie pastors », p. 148-158.

⁸⁴⁹ Étienne LHERMENAULT, « Quels projets pédagogiques pour quels ministères ? L'exemple de l'Institut de Théologie Évangélique », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 80.

⁸⁵⁰ Francis DEWAR, *Called or Collared ?*, Londres, SPCK, 1991, p. 8-9.

⁸⁵¹ SCHILLEBEECKX, *Le ministère dans l'Église*, p. 61-65. L'ordination apparaît pour la première fois chez Tertullien, Cyprien va systématiser ce concept d'*ordo* signifiant l'institution d'un chrétien dans le collège des ministres. L'ordination appartient à l'Église, comme l'exprime Cyprien : « On n'impose pas au peuple un évêque qu'il ne désire pas » ou encore Léon le Grand : « Celui qui doit présider à tous doit être choisi par tous ». L'histoire de l'Église nous montre à plusieurs reprises que des personnes « désignées » ainsi pour le ministère fuient la communauté qui les appelle. Ils reviendront plus tard quand ils auront eu cette conviction intérieure d'être dans le ministère auquel Dieu les destine. Nous citons l'expérience de Grégoire de Nazianze, Ambroise de Milan, Grégoire le Grand. Source : Brian WILLIAMS, « Mentoring for Pastoral Formation : Gregory of Nazianze and the Flight of Pastors », *Crux*, XL/2, 2004, p. 2-3.

Toutefois, la question se pose si Schillebeeckx a raison de considérer cette longue période de dix siècles comme uniforme ; ses citations concernent les cinq premiers siècles et il n'y en a pas pour la période 500-1000 apr. J.-C.

⁸⁵² Si on ne pouvait pas, à l'époque, devenir pasteur de sa propre initiative, aujourd'hui par contre on trouve des pasteurs qui se sont établis eux-mêmes dans ce rôle, sans que leur ministère ait été reconnu par une instance extérieure, ce qui est le cas de plusieurs répondants à notre enquête. Cette pratique semble donc assez éloignée de celle de l'Église des premiers siècles.

⁸⁵³ DEWAR, *op. cit.*, p. 8-9.

l'intervention de la communauté locale dans l'ordination disparaît : celui qui éprouve la vocation sacerdotale se présente, reçoit une formation de prêtre et, par la suite, l'ordination. Schillebeeckx écrit que « le presbytérat fut dès lors perçu plutôt comme “ un état de vie personnel ”, un *état*, plus que comme un service ministériel de la communauté »⁸⁵⁴.

La Réforme a changé la conception du sacerdoce, passant de l'état de prêtre réservé à quelques-uns, pour l'élargir à tous les chrétiens, avec cependant des ministères spécifiques. Pourtant, nous constatons aujourd'hui encore sur le terrain qu'un certain nombre de pasteurs ne se considère pas comme de simples chrétiens exerçant des fonctions particulières dans l'Église. Pour eux, être pasteur est plus un état qu'une fonction.

Cela explique également leur conviction que le ministère est à vie : si l'appel confère un *état* particulier à un pasteur, il ne peut évidemment pas y renoncer. Par contre, si on se sent appelé à exercer une certaine *fonction* au service de l'Église, on peut considérer qu'elle est limitée dans le temps et qu'on pourra ensuite, en exercer d'autres.

Nous apercevons, au cours des siècles, un glissement d'accent concernant la vocation. Au départ, l'Église appelait un de ses membres à se mettre à son service (ce qu'on appelait la vocation extérieure), depuis, la vocation intérieure ou secrète semble avoir gagné en importance.

Actuellement, cette vocation intérieure est encore prédominante mais plusieurs auteurs, comme par exemple Van Holten, observent dans les générations récentes une *bifurcation de la motivation transcendantale* : pour certains pasteurs, elle consiste uniquement dans le désir d'obéir à un appel en servant Dieu, c'est donc une motivation purement *spirituelle* ; pour d'autres elle se décline en une motivation *transversale*, plutôt fonctionnelle, c'est-à-dire le désir de servir son prochain, de se rendre utile⁸⁵⁵. Rein Brouwer pense que la notion de « défi » (qui consiste à assumer une charge vis-à-vis des membres de la communauté) remplace chez certains le sentiment d'un appel transcendantal ; chez d'autres cet aspect de « défi » communautaire et la vocation sont les deux faces d'une même médaille. La dimension transcendantale de la vocation au ministère semble en tout cas avoir diminué en importance⁸⁵⁶.

⁸⁵⁴ SCHILLEBEECKX, *Le ministère dans l'Église*, p. 84-87, 90.

⁸⁵⁵ VAN HOLTEN, *op. cit.*, p. 213-214.

⁸⁵⁶ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 336-338.

Dans notre enquête sur le terrain, nous avons retrouvé comme motivation pour devenir pasteur ces deux aspects de l'appel, d'une part le sentiment (pour certains la certitude) que Dieu les appelle à se consacrer à son service, d'autre part le désir de servir le Royaume en mettant son énergie et ses capacités au bénéfice des membres de l'Église. Cette dernière conception, plus *fonctionnelle* que *transcendantale*, de la vocation pourrait avoir comme conséquence une plus grande exposition du pasteur aux réactions des communautés servies : de leur satisfaction ou insatisfaction dépendra le sentiment d'épanouissement ou de frustration du pasteur, et donc sa capacité à durer dans le ministère. Ce déplacement d'accent est probablement lié au développement des professions aidantes dans la société, qui influencent la conception du rôle que l'on peut avoir dans un métier dit à vocation. Comme dans ces autres métiers, la tendance existe à s'orienter plus vers les autres (les clients/patients/paroissiens) que vers Dieu, celui dont – initialement – vient l'appel. Ce glissement d'accent explique éventuellement un taux de frustration beaucoup plus élevé chez les pasteurs d'aujourd'hui.

Après une brève analyse de la notion de la vocation dans la Bible, nous reviendrons notamment sur la nécessité et l'utilité de cette dernière.

2.2. La vocation dans la Bible

Quitter le ministère est, semble-t-il au regard des études consultées et de notre enquête sur le terrain, une décision difficile à prendre. Cette difficulté, nous l'avons déjà suggérée, vient notamment du fait que l'on pense dans bien des cas que la vocation est irrévocable⁸⁵⁷.

Contrairement à la théologie catholique de la prêtrise, qui est fondée sur les traditions et la papauté, la théologie protestante et évangélique veut s'enraciner dans les Écritures. Une analyse de la vocation telle qu'elle est perçue dans la Bible est d'autant plus pertinente que cette réflexion permettra de répondre à la question : « Le ministère est-il ou non à vie ? ». Une partie importante de la souffrance ressentie – le sentiment de culpabilité lié à un abandon – résulte de cette réponse. Effectivement, si l'appel au ministère est à vie, envisager de quitter le pastorat constitue déjà un péché. Oser aller plus loin dans la démarche, et commettre consciemment ce « péché » d'abandon du ministère devient

⁸⁵⁷ La vocation au ministère, toutefois, comme l'ont prouvée les études présentées au chapitre premier et les récits des ex-pasteurs sur leur abandon, résumés au chapitre deux, n'est qu'un des éléments parmi tout un faisceau de raisons qui amène à la décision de quitter ou non. La conception de la vocation, cette dernière étant fondamentale pour débiter dans le ministère, jouera le rôle d'une expérience de frontière (voir plus loin p. 362), permettant ou refusant, selon le cas, de sortir définitivement du ministère pastoral. Elle n'est pas le problème fondamental mais jouera un rôle crucial dans le processus décisionnel.

impardonnable. Dès lors, tout doute quant au ministère, toute interrogation sur une autre orientation de sa vie est une tentation à combattre, une épreuve à surmonter.

2.2.1. Les bases bibliques pour le ministère à vie, selon les réponses à notre enquête

Dans les réponses aux questionnaires, nous avons constaté qu'en réalité, deux opinions coexistent quant à la durée d'un appel au ministère : pour les uns, il est à vie, pour les autres, il peut être temporaire. Peu de pasteurs ont pris le temps de motiver leurs réponses par écrit. En les interrogeant à ce sujet lors des entretiens téléphoniques, ils ne se sont guère montrés plus loquaces. La question semble tranchée : la plupart s'appuient simplement sur la Bible pour soutenir leur idée, sans pour autant citer de textes précis ; d'autres sont arrivés à la conviction que c'est pour un temps en ne voyant pas d'interdiction dans les textes néotestamentaires et en observant simplement la réalité d'un départ du ministère dans la vie de collègues et prédécesseurs.

Pour certains, Dieu ne revient pas sur ses décisions : s'il appelle à être pasteur, c'est pour toute la vie. D'autres mettent plutôt l'accent sur le fait que les pensées de Dieu sont au-dessus des nôtres et qu'il est donc possible que cet appel que nous comprenons à vie ne soit en fait qu'une partie de la pensée de Dieu, qui a déjà prévu, après un plein temps dans le pastorat, une autre fonction pour une même personne. Évidemment, cette conception de la vocation demande une plus grande flexibilité d'esprit. La souveraineté de Dieu peut amener à emprunter d'autres chemins que ceux auxquels on avait pensé.

Redevenir « laïc », est-ce envisageable, est-ce une « descente en grade » ou simplement une autre étape de la vie ? Quitter le ministère pastoral n'est pas forcément une forme de désertion. Mais il n'est pas facile pour le pasteur de vivre, en même temps, deux exigences presque opposées : avoir la détermination infaillible de bien remplir sa vocation et une extrême flexibilité au cas où elle évoluerait.

Parmi les textes cités par les pasteurs interrogés pour soutenir l'idée que la vocation est à vie, Romains 11.29 revient le plus souvent : « Car les dons et l'appel de Dieu sont irrévocables »⁸⁵⁸. Nous regrettons que ceux qui fondent leur opinion sur ce verset n'expliquent pas comment il peut s'appliquer à la vocation ministérielle, car son contexte, situé à la fin de trois chapitres consacrés à la place, au rôle et au destin d'Israël, ne fait

⁸⁵⁸ La version du Semeur est utilisée ici parce qu'elle emploie exactement les mots (don, appel, irrévocable) qui ont été le plus souvent utilisés pour répondre à ce sujet dans le questionnaire. Voir deuxième chapitre, p. 182-183.

nullement allusion à un ministère personnel, tel que celui de pasteur⁸⁵⁹. Dieu s'est appelé, s'est formé un peuple, Israël, pour lui confier une mission particulière, exprimée dès Genèse 12.3 : « Je bénirai ceux qui te béniront, je maudirai ceux qui te maudiront. Toutes les familles de la terre seront bénies en toi. » L'histoire vétérotestamentaire atteste la constance de l'engagement de Dieu, malgré l'infidélité de ce peuple. Le rôle d'Israël dans le salut des nations n'a pas été révoqué, et ce que Dieu lui a donné n'a pas été définitivement spolié : Israël a retrouvé son territoire et une partie de ses richesses après l'exil qu'il a dû subir comme châtement d'avoir rompu l'alliance conclue des siècles plus tôt par l'intermédiaire de Moïse.

À l'époque où Paul écrit l'épître aux Romains, les juifs persécutent le nouveau peuple choisi : la nouvelle nation sainte, l'Église (1 P 2.9) que Dieu a greffée comme une branche d'olivier sauvage pour participer à la racine et à la sève de l'olivier franc (Rm 11.13-24). Pourtant, Dieu ne regrette pas ce qu'il a donné aux Israélites, ni l'appel qu'il leur a adressé et qui a fait d'eux les ancêtres de son Fils incarné, le Seigneur Jésus-Christ.

On comprend pourquoi les pasteurs qui ont répondu à l'enquête ont fait le parallèle entre Israël et la vocation : si Dieu n'a pas ôté son rôle historique à Israël, il ne regrettera pas non plus la tâche confiée à ceux qu'il a appelés au pastorat. Ils seront donc pasteurs à vie. Certes, nous pouvons admettre que dans une démarche subjective de réflexion personnelle ce verset puisse jouer un rôle décisif, convaincre qu'un serviteur doit rester pasteur toute sa vie, mais rien ne permet d'en faire une règle générale, applicable à tous.

⁸⁵⁹ Dans aucun des commentaires consultés, un lien n'est établi entre la vocation spécifique d'Israël et celle à exercer un ministère pastoral. Samuel BÉNÉTREAU, *L'épître de Paul aux Romains*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 1996, p. 57-58, stipule bien que Rm 9.25-32 concerne le mystère de l'élection d'Israël, d'abord par les promesses faites à Abraham, puis en Christ, pour ceux qui veulent l'adopter. CALVIN, dans les *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, Épître aux Romains*, Genève, Labor et Fides, 1960, p. 279, l'interprète dans le sens de l'appel littéral d'un peuple à un rôle particulier quand il écrit : « Aussi il ne faut pas entendre ceci de toute vocation, mais de celle par laquelle Dieu a adopté en son Alliance la postérité d'Abraham, vu qu'il était question nommément et spécialement de cette vocation ; comme aussi un peu plus haut par le mot d'*élection*, il entendait le conseil secret de Dieu, par lequel les juifs ont jadis été distingués d'avec les païens. Car il faut entendre qu'il n'est point ici maintenant traité de l'élection particulière de chacun, mais de l'adoption commune de tout ce peuple ; en apparence externe, celle-ci pouvait sembler pour un temps renversée, mais néanmoins n'était pas arrachée ou coupée par le pied, comme on dit. » La plupart des commentateurs, entre autres Henri BLOCHER, dans *La doctrine du péché et de la rédemption*, Didaskalia, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2000, p. 327, voit dans ce verset une référence à l'appel et au don de la vie éternelle. Seul Charles E.B. CRANFIELD, dans *The International Critical Commentary : Critical and Exegetical Commentary on the Epistle to the Romans*, Édimbourg, Clark, 1981-1982, p. 581, veut bien comparer l'appel de Paul à être apôtre (Rm 1.1) avec l'appel d'Israël à être un peuple particulier, et signale qu'un mot de même racine grecque, κλήσις (*kléisis*), était utilisé dans 1 Co 1.26, 7.20 ; Ep 1.18 ; 4.1, 4 ; Ph 3.14 ; 2 Tm 1.9 ; Hé 3.1 ; 2 P 1.10, des versets où il est question de l'appel individuel au salut, et non au ministère. Les commentateurs n'ont nullement considéré ce verset comme une référence au ministère pastoral, mais pourtant, il y est couramment fait allusion en rapport avec la vocation à être pasteur, comme en témoigne par exemple l'article de Patrick CHONG, « La grâce du ministère », *Fac-Réflexion*, n° 19, 1992, p. 4 : « Le pasteur grave en son cœur la promesse : "Dieu ne se repent pas de ses dons et de son appel" (Rm 11.29). »

Les règles herméneutiques ne permettent pas cette extrapolation de sens. En effet, le premier des principes étant que c'est la Parole qui doit expliquer la Parole, il nous faut considérer l'ensemble du message de la Bible pour comprendre ce verset isolé.

Si on se référait uniquement à Romains 11.29, on risquerait de laisser de côté d'autres situations bibliques où Dieu a « regretté » son choix et a dévié la trajectoire de vie de personnages à qui il avait confié, à un moment particulier, une tâche particulière. Bien que le regret de Dieu soit un anthropomorphisme, on peut penser aux cas de Saül (1 S 15.26, 35⁸⁶⁰) et de Judas. Le premier a été désigné pour être roi mais il n'a pas été à la hauteur ; le second fût choisi pour être apôtre, mais il a trahi son Maître. Ils ont tous deux commis des erreurs qui pourraient expliquer leur rejet. Mais la faute, dans l'univers biblique, n'entraîne pas la mise à l'écart définitive : d'autres serviteurs, à d'autres moments, ont mal agi sans pour autant être rejetés. Nous pensons à Abram et ses mensonges au sujet de sa femme Sarai, mais également à l'apôtre Pierre et à son reniement⁸⁶¹. Nous en concluons que la continuité dans le ministère n'est pas conditionnée par un « parcours sans faute », et que malgré des erreurs, on peut se relever et continuer.

Nous voyons également des exemples de serviteurs fidèles dont aucune faute n'est mentionnée et qui, pourtant, n'ont pas exercé une mission à vie. Dans les récits bibliques, la durée de la mission n'est pas toujours indiquée, elle n'est pas forcément identique. À partir du moment où Moïse a été appelé, le restant de ses jours a été consacré, sans répit, à sa vocation. Paul reçut comme mission de prêcher l'Évangile aux païens (Ga 1.13-16) et œuvra toute sa vie. D'autres ont simplement été appelés pour accomplir un acte ponctuel : Zachée : offrir à Jésus l'hospitalité d'une journée (Lc 19.5) ; Ananias : le temps de délivrer un message dangereux (Ac 9.10-19)⁸⁶².

⁸⁶⁰ BÉNÉTREAU, *L'épître de Paul aux Romains*, p. 121-122, précise que, si parfois Dieu change d'attitude, soit pour faire grâce, soit pour punir, il ne se repend pas comme les hommes (Nb 23.19 ; 1 Sm 15.29 ; Ps 110.4 etc.) car il est ferme dans son projet : « Ces anthropomorphismes témoignent à la fois de la souveraineté-fidélité de Dieu et de la diversité des modalités par lesquelles il réalise ses desseins. »

⁸⁶¹ Gn 12.13 ; 20.2. La restauration de Pierre dans son ministère est décrite dans Jn 21.

⁸⁶² DEWAR, *op. cit.*, p. 75-77. On pourrait évidemment contester l'emploi du mot « vocation » pour des actions ponctuelles, uniques. Mais que serait devenue l'histoire sans la réponse à ces appels, l'exécution de « tâches ponctuelles » qui ont été toutes aussi essentielles pour l'avancement de l'Évangile ? On ressent ici combien il est facile de glisser dans la définition du mot ministère vers un sacerdoce, comme l'explique KUEN, *op. cit.*, p. 10 : « Dans le domaine religieux, le "saint ministère" se rapporte à l'office des prêtres, des évêques ou du pape. Employé sans complément, il est équivalent de sacerdoce. Tel n'est pas le sens de ce mot dans la Parole de Dieu. En effet, chaque fois que dans nos Bibles, nous lisons le mot ministère appliqué à des serviteurs de Dieu de la nouvelle alliance, il traduit le mot grec *diakonia* qui signifie service. » Les actions ponctuelles ont aussi été des « services » bien utiles ; l'appel à les faire a donc été un appel au ministère. Refuser d'employer le mot vocation pour des actions ponctuelles risque d'amener vers une interprétation *ontologique* du ministère (un « statut » plutôt qu'une mission à accomplir), alors qu'une définition *fonctionnelle* permet de mieux prendre en compte combien, en des « petites choses » aussi,

2.2.2. *Les ministères dans la Bible*

Venons-en maintenant à la vocation au ministère pastoral. Est-il justifié d'établir une comparaison entre les différentes vocations mentionnées dans la Bible et celle de pasteur ? C'est un problème de méthodologie de savoir utiliser les mentions bibliques des vocations, des ministères, pour déterminer comment se comporter aujourd'hui en Église. Le souci de fidélité aux Écritures permet-il de transposer, à travers les cultures et les siècles, des modèles ? Encore faut-il savoir quel modèle : la Nouvelle Alliance est bien dans la continuité de l'Ancienne, le fond du message ne change pas, mais elle rend obsolètes bien des formes pourtant considérées comme absolues sous l'Ancienne Alliance. En quoi l'Ancien Testament peut-il encore nous inspirer quant au ministère pastoral d'aujourd'hui ? Émile Nicole rappelle que « traiter des fondements bibliques du ministère pastoral n'a, a priori, rien à voir avec l'Ancien Testament »⁸⁶³.

Avant d'aborder plus particulièrement l'aspect vocationnel, il nous faut d'abord déterminer comment fonder le ministère pastoral sur des éléments scripturaux.

Les données de l'Ancien Testament fournissent un cadre à la réflexion : elles nous informent que Dieu parle et agit très souvent au moyen d'intermédiaires humains⁸⁶⁴. Les différents types de leaders et de responsables du peuple sont souvent appelés, à l'image de ce qui est courant dans le monde ancien à cette époque, des bergers⁸⁶⁵, et le type pastoral est donc associé à celui de dirigeant. Moïse, ayant exercé la profession de berger au sens littéral, est par excellence l'image d'un chef : il va guider le peuple, l'éduquer en le dotant d'une législation. Il met en place, sur instruction divine, la prêtrise. Les lévites vont prolonger son service : leur rôle est d'une part éducatif, d'autre part cultuel. Les rois sont, en quelque sorte, les héritiers de la fonction de Moïse : dirigeant et protégeant le peuple sédentarisé. Les prophètes forment encore une catégorie à part : ils sont, comme lui, porte-parole de Dieu et contribuent à leur façon à l'instruction et la direction du peuple.

Les statuts de rois, prêtres et prophètes étaient bien distincts à l'époque : ne se faisait pas lévite ou roi celui qui le voulait mais seulement celui qui, par naissance, appartenait à cette lignée. Il n'était pas question d'appel, de vocation, mais de succession.

l'obéissance à Dieu est bénie et a servi la progression du Royaume. Dieu appelle pour une variété de tâches, certaines occuperont toute une vie, d'autres non.

⁸⁶³ Émile NICOLE, « Fondement biblique du ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale Baptiste*, n° 15-16, 1993, p. 9.

⁸⁶⁴ PAYA, « Pasteur », p. 520-521.

⁸⁶⁵ Nous le retrouvons chez Timothy S. LANIAK, *Shepherds after my own heart*, Downers Grove, Intervarsity Press, 2006, p. 58-72.

Cependant, il pouvait y avoir cumul des fonctions : David était roi, mais aussi « prophète » quand il écrivait ses psaumes.

Bergers, rois, prêtres, prophètes : toutes ces figures emblématiques de l'Ancien Testament ont trouvé leur accomplissement en Jésus-Christ – personnage charnière entre l'Ancienne et la Nouvelle Alliance. Son modèle servira de référence pour la notion de service à la communauté chrétienne. Avec la vie de Paul, qui concentre en son apostolat tous les ministères du Nouveau Testament, ces deux serviteurs de Dieu regroupent les principes fondamentaux sur lesquels peut se construire la conception du ministère pastoral⁸⁶⁶.

Le rôle de responsabilité des pasteurs de nos jours peut être comparé aux rôles des personnages de l'Ancien Testament : du berger (gardien de ceux qui lui sont confiés), du roi (celui qui dirige la communauté locale), du prêtre (dans la mesure où il intercède pour ses paroissiens et les aide à comprendre les enseignements de Dieu), et du prophète (porteur de parole de Dieu). L'Ancien Testament, par la description de ces différentes fonctions, *permet d'entrevoir* les éléments constitutifs du rôle du pasteur actuel, *mais ne le fixe pas dans un modèle précis*.

De la même façon, il paraît difficile de s'appuyer directement sur une figure particulière du Nouveau Testament pour définir le pastoral⁸⁶⁷. La description de la vie de l'Église naissante dans les Actes des Apôtres et dans les épîtres montre qu'il n'y avait alors encore qu'une ébauche de conduite, de structure, de procédure.

Les personnages qu'on considère habituellement comme exemplaires pour le rôle pastoral cumulaient en fait plusieurs rôles : Paul était apôtre, évangéliste, pasteur, docteur, prophète. Timothée était évangéliste et docteur, il lui incombait également d'établir des évêques et évêques : Paul lui avait confié un rôle de dirigeant⁸⁶⁸. Il est question, dans le Nouveau Testament, d'une diversité de rôles de responsables et serviteurs dans les Églises

⁸⁶⁶ PAYA, « Pasteur », p. 522.

⁸⁶⁷ Le mot ποιμήν (pasteur) figure dix-huit fois dans le Nouveau Testament, mais seulement quatre fois en dehors des évangiles (Ép 4.11 ; Hé 13.20 ; 1 P 2.25, 5.4) et est seulement appliqué dans l'épître aux Éphésiens avec le sens figuré de « berger de l'Église ». Les trois autres références s'appliquent à Jésus : le grand berger, le berger et gardien, le maître berger. Le verbe ποιμαίνω (paître) est utilisé onze fois, mais seulement trois fois dans le sens métaphorique de prendre soin de l'Église (Jn 21.16 ; Ac 20.28 ; 1 P 5.2).

⁸⁶⁸ Timothée est souvent présenté comme le prototype du pasteur mais, selon Gordon D. FEE, *Gospel and Spirit : Issues in New Testament Hermeneutics*, Peabody, Hendrickson, 1991, p. 139, la fonction de Timothée était plutôt de remplacer Paul et d'exercer, à sa place, l'autorité de ce dernier. C'était son rôle d'établir des anciens dignes de ce nom qui prendront soin de l'Église, enseigneront quand Timothée sera absent. À l'époque, le ministère était assuré par des itinérants (apôtres, évangélistes) et localement par des anciens et des évêques.

locales (évêques, anciens, diacres) qui proposent une justification biblique du pastorat moderne, et permettent d'entrevoir quelles seront les fonctions fondamentales à remplir par le pasteur.

Daniel J. Simundson fait remarquer que nous pouvons nous inspirer des traditions religieuses du passé uniquement *par analogie* et *non pas en reproduisant* ce qui se faisait à l'époque. Il constate, dans la Bible, que des rôles se sont développés tout au long de l'histoire : une spécialisation s'est opérée. Moïse était prophète, scribe, sage et prêtre ; Samuel était juge, visionnaire et prophète : après son décès, rois et prophètes se partageront son ministère. Dans le Nouveau Testament, les besoins grandissants des communautés naissantes ont donné lieu d'abord à la distinction entre apôtres et diacres. À chaque étape de l'histoire, les ministères s'adaptent : il n'y a pas un modèle biblique universel et intemporel⁸⁶⁹.

Nous pensons qu'il appartient à chaque culture, à chaque époque, de construire à partir des données bibliques un modèle contemporain, rendant le message audible et compréhensible dans le contexte socioculturel où l'on se trouve. Considérer comme paradigmatique pour l'appel au ministère spécifique du pasteur aujourd'hui, « la » vocation des serviteurs de Dieu appartenant à d'autres périodes de l'histoire, qui remplissaient des fonctions très variées, et dont les récits de leur appel montrent une grande diversité, constituerait un raccourci injustifié.

2.2.3. Bases bibliques pour la vocation pastorale aujourd'hui ?

Plusieurs auteurs ont néanmoins cherché à établir une théologie de la vocation du pasteur au départ de quelques exemples bien particuliers d'appel dans l'Ancien Testament⁸⁷⁰. Les exemples de Moïse, Samuel et Ésaïe dont les vocations remarquables sont détaillées (vision, voix) ont souvent été rapportés. D'autres ont servi l'Éternel sans que leur appel soit extraordinaire. Nous pensons au cas de Néhémie dont la compassion et l'intercession pour Jérusalem vont lui permettre d'accomplir sa mission divine, pourtant il n'est fait aucune allusion à une vocation spécifique de Dieu dans Néhémie 1 et 2. Le fait

⁸⁶⁹ Daniel J. SIMUNDSON, « Priest, prophet, wisdom teacher : Old Testament Models of the Minister », *Word & World*, n° 9/4, 1989, p. 351.

⁸⁷⁰ Nous pourrions citer ici BEACH, auteur d'une étude récente (voir premier chapitre, p. 59), mais aussi Charles H. SPURGEON qui prend comme exemple pour appuyer sa théorie de l'appel au ministère, les vocations d'Ésaïe, de Jérémie et d'Ézechiël (Charles H. SPURGEON, *Lectures to my Students*, Londres, Passmore, 1875, p. 19-20).

que les appels d'Abram, Moïse, David et Ésaïe soient très individuels, explique toute la difficulté d'élaborer *une* théologie de la vocation.

Abram était appelé à se mettre en marche pour un long voyage, Moïse à libérer un peuple, David à être roi, Ésaïe à devenir le porte-parole de Dieu. Il s'agit là de quatre missions bien différentes les unes des autres, concernant le ministère au sens large du terme (au service de Dieu et de son peuple) et pas directement l'appel au ministère pastoral. Il semblerait donc imprudent de s'appuyer sur le récit des appels variés pour des missions diverses de l'Ancien Testament, pour en tirer des principes concernant la vocation au ministère pastoral du XX^e siècle, et en conclure que l'appel à être pasteur est forcément à vie.

Dans le Nouveau Testament, la terminologie de l'appel est d'abord utilisée dans un sens général. Ainsi Jésus déclare qu'il est venu non pour appeler les justes mais les pécheurs (Lc 5.32). Dans un premier temps, il appelle simplement des personnes à devenir disciples : « Suis-moi » (exemples : Mt 9.9 ; Jn 1.43)⁸⁷¹. Ce n'est que dans un second temps que le Seigneur va choisir, parmi ses disciples, les douze qui seront envoyés (Mt 10.1-5). Pour les uns, ce sera une mission à vie (Pierre et Jacques, le frère de Jean) ; pour les autres, le texte ne l'indique pas (Barthélémy et Thaddée).

Nous avons rencontré, comme motif invoqué pour justifier la vocation pastorale à vie, cette parole de Jésus dans Luc 9.62 : « Quiconque met la main à la charrue et regarde en arrière, n'est pas bon pour le royaume de Dieu. » Mais, ce qui est mis en relief dans ce verset, ce n'est pas l'éventualité de *retourner vers une ancienne vie, avant et en dehors du ministère* à plein temps, mais à une ancienne vie, sans Christ. En analysant de plus près les trois personnages de cette péricope, Luc 9.57-62, on remarque que si deux expriment le désir de suivre le Seigneur, un seul est clairement appelé. Il n'est pas question d'un engagement déjà pris dont ils se détourneraient, mais d'une attitude tournée vers l'avenir :

⁸⁷¹ Le texte de Mt 4.19, « Il leur dit : Suivez-moi, et je vous ferai pêcheurs d'hommes. », pourrait être considéré comme faisant exception à cette règle. Ce passage permet de comprendre l'appel à plusieurs niveaux, d'abord à suivre, puis à agir. Il s'agit, dans ce passage de Matthieu, de personnes qui avaient déjà rencontré Jésus avant d'être invitées à le suivre (Lc 5.3 ; Jn 1.35-42), comme l'attestent entre autres Robert H. GUNDRY, *Matthew : A Commentary on his Literary and Theological Art*, Grand Rapids, Eerdmans, 1982, p. 62 et FRANCE, *op. cit.*, p. 118. L'appel que Jésus leur adresse est compris par les disciples comme un appel à quitter leurs occupations habituelles pour le suivre ; ils n'ont, à ce moment là, aucune idée du rôle que Jésus a prévu pour eux et ne peuvent donc pas comprendre son appel comme une vocation au ministère. Le rajout, chez Marc (1.17), du verbe γενέσθαι contribue à cette interprétation puisque Jésus précise alors qu'il les fera devenir pêcheurs d'hommes. Ils comprendront peu à peu et seront établis plus tard dans leur vocation « annoncée ». ODEN, *op. cit.*, p. 60, commente Mt 4.19 en écrivant : « Ministry today still begins with attentiveness to the calling of God – first to discipleship, and only on that basis to a set-apart ministry. »

leur *détermination* à suivre ou à ne pas suivre Jésus : il n'est pas question d'être ministre dans ces versets mais d'être disciple⁸⁷².

Plus concrètement, le laboureur sait qu'il ne doit pas regarder en arrière, sinon son sillon ne sera plus rectiligne. De même le pasteur, s'il est sûr de son appel, doit travailler comme le laboureur, droit devant lui. Ce verset n'affirme donc pas que celui qui quitte le ministère n'en était pas digne mais simplement que celui qui s'y destine ou croit y être appelé doit en être certain, car cela forgera sa *détermination*, valeur inestimable pour tenir dans la durée.

Au-delà du ministère de Jésus et de ceux qu'il a lui-même institués, on rencontre l'appel de Paul (Ac 9.3-6), souvent invoqué comme paradigmatique pour la vocation pastorale, mais qui n'a pas d'équivalent dans le Nouveau Testament. Il faudrait plutôt en déduire que son appel très précis et remarquable ne peut donc servir de modèle aux vocations ministérielles⁸⁷³. Déjà Calvin écrivait, au sujet des apôtres en général : « On ne peut de cela prendre une règle certaine en l'institution ou élection des Apôtres, d'autant qu'elle n'a point été du tout semblable à la vocation commune des autres »⁸⁷⁴. On ne peut pas transposer la vocation de Paul comme modèle pour tout appel au ministère, certainement pas pour le ministère pastoral au XXI^e siècle.

Paul écrit aux responsables des Églises, aux évêques et aux diacres nouvellement établis dans leurs fonctions (Philippiens 1.1), mais il ne précise pas s'ils ont été désignés par l'Église en tant qu'institution naissante (même chose pour les diacres dont parle Luc

⁸⁷² Joseph. A. FITZMYER, *The Gospel According to Luke*, The Anchor Bible, Doubleday, Garden City, 1979, p. 837, précise bien qu'il s'agit d'un appel à suivre Jésus. Il n'est pas question d'un appel plus spécifique au ministère, qui mériterait davantage de résolution et de détermination. Simplement *suivre* Jésus ne peut être le résultat d'un simple enthousiasme. Selon C.H. LENSKI, il s'agit dans ce texte d'un laboureur qui en est à ses premiers sillons : « The aorist *epibalon* refers to a beginner who is for the first time setting his hand to a plow. And the present participle *blepon* indicates, not an occasional glance backward, but constant 'looking to the rear'. This is a man who is starting to learn to plow and makes a joke of himself by tempting to make the plow go in one direction while he keeps his eyes in the opposite direction » (*The Interpretation of St Luke's Gospel*, Minneapolis, Augsburg, 1946, p. 563-564).

⁸⁷³ Paul fut avant tout évangéliste et apôtre plutôt que pasteur d'une seule communauté. Même s'il est resté trois ans à Éphèse (la durée pouvant indiquer le rôle pastoral, celui qui « garde » le troupeau), sa fonction est d'abord décrite comme celle d'un enseignant (docteur). Les Écritures nous montrent l'apôtre Paul occuper également, par moments, ce que l'on pourrait appeler la fonction de prophète (2 Tm 3.1-5), mais la séparation entre enseignement et parole prophétique est mince dans ce texte précis, comme d'ailleurs par exemple dans l'interprétation d'Ac 13.1 : Paul est-il docteur ou prophète, ou les deux ? Nous comprenons que Paul évolue dans l'Église naissante, et il y a d'abord assumé seul les différents rôles dont il écrit plus tard qu'ils seront, selon la volonté de Dieu, confiés à plusieurs personnes. De par sa position temporelle, on ne peut en faire un modèle pour l'une ou l'autre des cinq fonctions décrites dans Ep 4.11.

⁸⁷⁴ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, III, 13, p. 64.

dans Ac 6) ou si ces individus se sont levés, ayant été appelés par Dieu pour servir l'Église. Les deux cas sont possibles, au regard de passages tels qu'Actes 14.23 et 16.2 (les anciens sont désignés par les frères ; Timothée devient compagnon de Paul après que les frères de Lystres et d'Iconium aient rendu de lui un bon témoignage) ou Actes 13.2 (le Saint-Esprit demande de mettre à part Barnabas et Saul pour l'œuvre à laquelle Dieu les a déjà appelés).

Les qualités requises pour devenir diacre ou responsable (1 Tm 3.1-13 ; Tt 1.6-9) indiquent une *vocation extérieure*. C'est l'Église qui invite ceux qui, possédant ces caractéristiques nécessaires (être irréprochable, mari d'une seule femme, sobre, modéré, réglé dans sa conduite, hospitalier, propre à l'enseignement, ni adonné au vin, ni violent, mais indulgent, pacifique, désintéressé, dirigeant bien sa propre maison, tenant ses enfants dans la soumission et dans une parfaite honnêteté, n'étant pas nouveau converti, recevant un bon témoignage de ceux du dehors, honnête, éloigné de la duplicité, du gain sordide, conservant le mystère de la foi dans une conscience pure, etc.), sont aptes à remplir des fonctions définies, à accepter une charge au sein de la communauté. Nous supposons donc que la vocation extérieure va accompagner la *vocation intérieure* à laquelle il est peut-être fait allusion dans 1 Timothée 3.1 : « Si quelqu'un *aspire* à la charge d'évêque, il désire une belle activité ». Toutefois, les textes demeurent silencieux quant à savoir si ces serviteurs et responsables ont reçu un appel personnel et spécifique de la part de Dieu⁸⁷⁵.

Ce dernier verset (1 Tm 3.1), comparé à celui de Jacques 3.1, pose problème concernant la vocation : d'une part Paul se réjouit qu'on *aspire* à entrer dans le ministère, d'autre part Jacques avertit : « ne soyez pas nombreux à *vouloir* être docteurs, mes frères ». Pour bien comprendre ces deux textes apparemment contradictoires, il faut faire une distinction entre désir et appel : le désir d'entrer dans le ministère est considéré comme une bonne disposition du cœur, il peut être le signe d'un appel, mais rien ne le garantit. Le ministère est présenté comme une tâche à lourdes responsabilités que l'on ne doit pas vouloir s'approprier mais accepter seulement⁸⁷⁶.

⁸⁷⁵ BEACH, *op. cit.*, p. 85-106.

⁸⁷⁶ Il faut donc distinguer entre deux « désirs », l'un d'être évêque et l'autre d'être docteur (enseignant). Samuel BÉNÉTREAU écrit à ce sujet qu'il ne constate « aucune précision, dans cette première épître sur les modalités d'accès à la fonction d'épiscopat. Le verset envisage l'éventualité d'une "aspiration" dans ce sens. Y aurait-il eu un engouement pour une position aussi exigeante ? Ce n'est pas certain. Si l'on établit une équivalence pratique entre les titres évêques et anciens, on constate qu'en Tt 1.15 il revient à Tite "d'établir des anciens dans chaque ville" et aussi "d'imposer les mains" (5.22), vraisemblablement à des anciens. Là où n'intervenait pas un "délégué apostolique" pour organiser les Églises, on peut penser que les principaux responsables se recrutaient parmi les "chefs de maison", possesseurs de l'autorité dans les familles élargies.

Dans sa *Théologie Pastorale*, Alexandre Vinet précise qu'à la foi du candidat qui se sent appelé au ministère pastoral devrait se joindre un sentiment de désir *et* de crainte. S'il y a aspiration au ministère, il y aura harmonie entre la personne et la fonction, un « cœur non-partagé » indispensable au succès de son œuvre. Vinet reconnaît que le désir est un signe de la vocation, mais un signe équivoque. Le désir peut être de nature charnelle : la recherche d'un état honorable, prétexte à faire valoir ses talents, à prendre la parole. Il peut également naître d'un « sentiment vague de religion » ou d'un « enthousiasme irréfléchi », généré par une image idéale du pastorat⁸⁷⁷. *En même temps* que ce désir, l'aspirant devrait éprouver une certaine crainte : un sentiment de faiblesse, d'indignité et d'impuissance devant la grandeur de Dieu et la tâche confiée. Cette crainte devrait même croître au fur et à mesure que le ministère s'approfondit⁸⁷⁸. L'exercice d'une fonction dans l'Église ne semble pas uniquement conditionné aux compétences de la personne mais à l'ensemble de ses attitudes dans le domaine spirituel et relationnel.

Effectivement, la vocation semble indispensable pour légitimer la fonction pastorale, ou pour fonder l'autorité du ministère, mais elle est le corollaire d'autres facteurs : la reconnaissance par la dénomination, les dispositions personnelles adéquates, l'acceptation par la communauté locale. Fred Craddock le résume ainsi :

Les Pastorales voient des similitudes entre ce qu'exige d'autorité douce et de sollicitude la paternité dans une famille de grande dimension (y compris les esclaves) et ce qui incombe à l'évêque (cf 3.4). [...] C'est manifestement cette catégorie qui fournissait les personnes les plus aptes à assumer des charges communautaires. Nommés par les apôtres ou leurs délégués (5.22, Tt 1.6-9), choisis par la communauté à la manière des "sept" d'Ac 6.5-6, fort peu d'évêques, vraisemblablement, posaient leur candidature par une démarche personnelle. » (Samuel BÉNÉTREAU, *Les épîtres pastorales : 1 et 2 Timothée, Tite*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2008, p. 137). Être évêque renvoyait plutôt à une charge, être enseignant peut à la rigueur avoir eu une « auréole » : être reconnu comme plus important parmi ses semblables. Il est plus facile d'aspirer à être reconnu comme enseignant qu'à vouloir prendre en main la charge d'une communauté. Timothy JOHNSON, dans *The Letter of James, A New Translation with Introduction and Commentary*, The Anchor Bible, New York, Doubleday, 1995, p. 255-256, va dans ce sens en voulant rattacher le début du chapitre 3 de l'Épître de Jacques à la fin du chapitre 2 : la foi sans les œuvres est morte ; celui qui désire enseigner doit avoir une vie exemplaire. L'évêque était choisi parmi les pairs à cause de sa vie exemplaire, il devait être apte à enseigner (1 Tm 3.2), mais le désir d'enseigner, sans répondre aux mêmes normes exigées est répréhensible, selon Jacques. Celui qui prétend être sage (donc apte à édifier autrui) doit le prouver par sa vie toute entière, c'est le sens du chapitre trois : la sagesse se montre par les œuvres, plus que par les paroles. La vocation extérieure est donc très importante. Toutefois, une certaine « aspiration » à la fonction est nécessaire aussi : Pierre insiste que celui qui paît le troupeau doit le faire non par contrainte mais volontairement (1 P 5.2). Il rejoint donc l'idée exprimée par Paul dans sa lettre à Timothée : le « désir » d'être en charge d'une Église est une bonne chose – et renvoie à la notion de la vocation « intérieure » si chère à Calvin.

⁸⁷⁷ VINET, *op. cit.*, p. 79-80.

⁸⁷⁸ *Ibid.*, p. 84.

L'autorité du ministère est une affaire très compliquée : elle est de nature ecclésiastique en raison de la consécration ; charismatique en raison de la vocation ; personnelle en raison du talent qu'on a et des études suivies ; démocratique dans la mesure où les auditeurs veulent bien prêter attention à ce qui leur est dit⁸⁷⁹.

2.2.4. Une conviction très personnelle, influencée culturellement ?

La question se pose de savoir si la notion de vocation ne serait pas devenue prisonnière d'une théologie propre à chaque pasteur, basée sur une *lecture* non systématique mais *choisie* de situations et personnages bibliques. Un pasteur peut être personnellement convaincu que sa vocation est à vie mais les textes bibliques qui justifieraient cette conception étant sujets à interprétation, il risque de se laisser enfermer dans « son intime conviction », ne pas remettre en question sa vocation et de s'interdire toute possibilité de quitter le ministère. Cette notion de conviction personnelle est un facteur important dans le processus décisionnel.

C'est la raison pour laquelle Edward Bratcher, dans *The Walk-on-Water Syndrome*, reprend la notion de vocation en la décomposant en trois types d'appels : le premier, au salut ; le second, au service ; le troisième, à une tâche bien spécifique. Les deux premiers types d'appel concernent tout le monde et n'ont pas de limitation dans le temps. Le troisième est particulier (exemples : Moïse, Jonas, Barnabas et Saul) et peut être pour toute la vie ou simplement pour un temps. C'est surtout l'influence, pendant plus de dix siècles, de l'Église catholique qui a fait naître l'idée de vocation à vie : le clergé catholique constituant un *état distinct des laïques*, et cela de façon « indélébile ». Même si la Réforme a inversé cette conception du ministère dans l'Église (il n'y a pas de différence ontologique entre le pasteur et les fidèles), dans la pratique il s'avère que la conviction dominante est celle du ministère à vie : celui qui y entrait en avait conscience et savait que l'abandonner serait considéré comme une « désertion ». Cette compréhension des choses est devenue partie intégrante de l'éthique des Églises⁸⁸⁰ et rend délicat le simple fait d'envisager de quitter le pastorat. Pourtant, le ministère « à plein temps » ou « à vie » ne fait pas partie du vocabulaire du Nouveau Testament. Il n'y a aucune allusion, aucune indication dans la Bible qui qualifierait de « déserteurs » ceux qui ont occupé pour un temps seulement une fonction donnée.

Bratcher s'oppose à ceux qui pensent que les « déserteurs » ont pris le ministère à la légère ; au contraire il considère qu'ils le prennent plus au sérieux, se demandant, à

⁸⁷⁹ Fred CRADDOCK, *Prêcher*, Genève, Labor et Fides, 1991, p. 24.

⁸⁸⁰ BRATCHER, *op. cit.*, p. 67-71.

certains moments, s'ils disposent encore de tout ce qui est nécessaire pour mener à bien leur mission. Au lieu de s'enfermer dans un tour d'ivoire, dans un concept (non-biblique !) de ministère à vie, Bratcher pense qu'on peut vivre avec la conviction que l'appel de Dieu au ministère et ses directives pour ses serviteurs se révèlent à fur et à mesure et demandent simplement d'être à l'écoute du Saint-Esprit. Dieu ne pourrait-il pas appeler quelqu'un à quitter le ministère, tout comme autrefois il l'a appelé à y entrer⁸⁸¹ ? Bratcher se réfère donc à la souveraineté de Dieu en matière d'appel, et refuse le caractère ontologique du ministère.

La conviction que la vocation est à vie, ou temporaire, selon la souveraineté de Dieu, reste subjective et personnelle ; c'est pourquoi elle jouera un rôle important dans le processus décisionnel de quitter ou non le ministère.

2.3. La nécessité, la valeur et la validité⁸⁸² de la vocation

La pérennité de la vocation (à vie ou non) est un débat difficile à clore, certes, mais l'appel demeure, selon la grande majorité des auteurs consultés et des répondants à notre enquête, indispensable. Pourquoi ? Nous revenons à une explication d'Alexandre Vinet qui, au XIX^e siècle, attestait la nécessité d'une vocation *pour exercer légitimement* le ministère. Il se base sur des textes vétérotestamentaires tels que Deutéronome 18.20 ; Ézéchiel 13.2-3 ; Jérémie 23.30. La vocation lui semble également nécessaire *pour pouvoir durer* dans le ministère. L'auteur ne cache pas que le pastorat est un métier qui fait souffrir. La vocation, écrit-il, est alors ce

qu'il faut jeter dans la balance pour faire le poids, et pour soulever cet autre bassin plein de douleurs et de fatigues, que le manque de vocation non seulement laisse subsister, mais aggrave redoutablement⁸⁸³.

Nous retrouvons chez Richard Lischer⁸⁸⁴, dans *The Called Life, An Essay on the Pastoral Vocation*, cette même idée que le ministère fait souffrir et que la vocation est ce qui permet de tenir bon, de ne pas perdre courage. L'auteur met en avant que le ministère est un don de Dieu, qui met à disposition de l'Église des personnes qu'il appelle au ministère de la Parole, pour aider les autres à progresser dans sa connaissance. C'est donc

⁸⁸¹ *Ibid.*, 79-81.

⁸⁸² Par validité, nous entendons le discernement de l'authenticité de la vocation : est-elle une simple aspiration humaine à servir Dieu, à servir son prochain, ou repose-t-elle également sur une interpellation divine et des charismes révélés, qui doivent être reconnus par l'Église ? Est-elle à 100 % d'origine divine ou peut-elle être entachée par d'autres motivations pour accéder au ministère ?

⁸⁸³ VINET, *op. cit.*, p. 68-71.

⁸⁸⁴ RICHARD LISCHER, « The Called Life, An Essay on the Pastoral Vocation », *Interpretation*, 59/2, 2005.

la vocation qui est le socle et l'origine du pastorat, et non, comme dans d'autres métiers, les compétences du « professionnel »⁸⁸⁵.

Lischer prend comme exemple l'apôtre Paul qui considérait que sa vocation faisait de lui un homme à part : « Paul, serviteur du Christ-Jésus, *appelé* à être apôtre, *mis à part* pour l'Évangile de Dieu » (Rm 1.1). L'apôtre considérait son ministère comme un prolongement de la mort et de la résurrection de Christ. Cette conception « cruciforme » de sa vocation, dit Lischer, est ce qui lui a permis de résister à la tentation d'être un professionnel : il considérait les souffrances comme inhérentes au ministère, et acceptait de « mourir » chaque jour aux valeurs recherchées par la culture environnante. Selon l'auteur, c'est en considérant sa vocation comme le faisait l'apôtre Paul que le pasteur sera libéré des tentations de ce monde : être pertinent, être reconnu, avoir du succès (résultats chiffrés), séparer sa vie privée de sa vie professionnelle, etc. La vocation est alors ce qui le rend capable d'endurer les difficultés propres au ministère sans perdre courage⁸⁸⁶. Lischer fait référence, sans citer le verset, mais par le choix de ses mots, à 2 Corinthiens 4.1, 16.

La conception de la vocation de Lischer a certainement une connotation très spirituelle, mais nous la critiquons sur plusieurs points. D'abord, nous avons déjà noté (avec Calvin cité p. 296) que la vocation des apôtres ne peut pas être paradigmatique pour les pasteurs contemporains. Ensuite, le point de vue de Lischer semble plutôt réducteur : pour ne pas souffrir des tentations de ce siècle, il faudrait renoncer à la professionnalisation, à l'actualisation du message. Refuser la contextualisation peut au contraire être, à notre avis, source de souffrances inutiles dans le pastorat. Finalement, Lischer interprète peut-être à la légère κλητὸς ἀπόστολος ἀφορισμένος εἰς εὐαγγέλιον θεοῦ (Rm 1.1) en accentuant plus le *fait* que la *raison* de cette mise à part. Nous trouvons, à ce sujet, plus justifié le point de vue d'Henry Mottu, qui, lui, attire l'attention sur la difficulté d'interpréter ces mots : « être mis à part ». Mottu écrit au sujet de l'expression dans Jérémie 1.5, « je t'avais mis à part » : « en traduisant par “je t'avais consacré” on légitime une interprétation sacralisante de la vocation, au sens d'une consécration ». Le sens primaire du texte est, selon Mottu, « je t'ai destiné à », et cet auteur suggère : « Plus simplement, l'expression ne signifie-t-elle pas que tout prophète authentique, parce qu'il entretient un rapport critique avec Dieu, sera jeté dans une même relation de distanciation par rapport au monde ? » Cette mise à part signifie donc surtout une délimitation : être appelé à, c'est accepter de se limiter à, en renonçant à d'autres choix possibles dans la

⁸⁸⁵ *Ibid.*, p. 168.

⁸⁸⁶ *Ibid.*, p. 168-172.

vie⁸⁸⁷. Nous comprenons que celui qui est appelé, et qui considère sa vocation comme opérant une séparation, tirera bénéfice de cette idée qui l'aidera à accepter, dans la durée, sa condition particulière, son orientation vers une œuvre spécifique.

La vocation est donc, certes, précieuse. Elle justifie, elle rend légitime l'exercice du ministère. Le fait qu'elle contribue à l'exercice du ministère plaide plus en faveur de sa nécessité que le verset d'Hébreux 5.4 : « Nul ne s'attribue cet honneur ; mais on y est appelé par Dieu, comme le fut Aaron lui-même. », cité par plusieurs pasteurs ayant répondu à notre questionnaire et sur lequel ils s'appuient pour justifier la nécessité d'une vocation. En réalité, dans ce passage biblique, il n'est pas véritablement question d'un *appel* mais plutôt d'une *désignation* de personnes pour un ministère particulier. Une tribu a été choisie et mise à part pour la prêtrise qui devient dès lors une charge héréditaire⁸⁸⁸.

Dans le Nouveau Testament, les chrétiens tous ensemble constituent ce sacerdoce royal (1 P 2.9) et ils sont appelés, non comme les prêtres à offrir des sacrifices matériels mais à faire connaître l'Évangile. Leur appel ne consiste pas en une offrande, *ponctuelle*, mais en un don de soi, *continu*, dans la proclamation de l'Évangile. Cette tâche est confiée plus particulièrement aux ministres de la Parole, aux pasteurs. Il semble difficile de déduire que la désignation d'une *tribu* précise à la prêtrise, sous l'Ancienne Alliance, puisse être paradigmatique pour la vocation d'une *personne*, sous la Nouvelle Alliance, au ministère pastoral ; encore moins d'en conclure qu'un appel personnel soit obligatoire pour assumer cette fonction. Aaron a été désigné pour la prêtrise, il n'a jamais été appelé à une fonction de prédicateur ou de dirigeant du peuple⁸⁸⁹.

On pourrait voir dans cette interprétation d'Hébreux 5.4 une réminiscence de la conception catholique du ministère, plus ontologique que fonctionnelle : la vocation

⁸⁸⁷ Henry MOTTU, « Aux sources de notre vocation : Jérémie 1.4-19 », *Revue de Théologie et de Philosophie*, n° 114, 1982, p. 106-108. Samuel BÉNÉTREAU, *L'épître de Paul aux Romains*, p. 43, estime que le fait d'être mis à part, dans la vie de Paul concerne plus une œuvre à accomplir (Ac 13.2) que sa personne et sa position : « On s'est aussi posé la question d'un éventuel rapport avec l'ancien titre de Paul, celui de pharisien. Le pharisien (de *parîs*) est aussi un mis "à part". Cranfield conteste tout rapprochement car pour le pharisien, l'accent est mis sur la séparation éloignée de toute impureté, alors que Paul se considère comme consacré à Dieu et à l'Évangile. »

⁸⁸⁸ Samuel BÉNÉTREAU, *L'épître aux Hébreux*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 1989, p. 207-208, attire l'attention sur le fait qu'« après Aaron, il n'y a plus eu de vocation sacerdotale au sens d'interpellation directe et personnelle, mais la désignation relève de la filiation, de ce que l'épître appelle une loi de prescription charnelle (7.16). »

⁸⁸⁹ TIDBALL, *La pastorale chrétienne*, p. 203, cite John WESLEY qui, dans son sermon *On the Ministerial Office*, basé sur Hé 5.4, établit une distinction nette entre le travail du prédicateur et celui du prêtre : Wesley « exhortait ses prédicateurs à rester dans les limites fixées et à se satisfaire de se considérer comme des messagers » de Dieu, et non pas « comme des prêtres autorisés à administrer des sacrements ».

s'attacherait alors plus à l'état particulier d'une personne qu'aux besoins fonctionnels de la communauté chrétienne.

Nous avons remarqué que, dans le contexte de notre enquête, ce verset a surtout été mentionné par des pasteurs non désignés par une commission des ministères. Ils s'entendent uniquement à la nature transcendante de leur appel et ne se soumettent pas à cette règle de la « vocation extérieure », cette « accréditation » par une dénomination existante⁸⁹⁰.

Outre l'utilité et la nécessité, une troisième question se pose donc, celle de la validité de la vocation. Elle revêt deux aspects : la reconnaissance de l'appel par l'Église et son degré d'authenticité.

L'*appel intérieur* de Dieu, on ne peut le contester, puisqu'il relève de la conviction de la personne. Cet appel donne naissance à une *aspiration* au ministère : l'appelé va s'y préparer. Enfin, il espère rencontrer la *reconnaissance* de l'Église, pour lui conférer une légitimité, une autorité, qui, selon les cas, peut aussi se matérialiser par une reconnaissance pécuniaire. L'appelé doit faire preuve de compétences, mais pas seulement de qualifications extérieures validées par diplôme. Le Nouveau Testament permet de dégager des *critères*, surtout concernant le *caractère* des appelés : la capacité de relation avec les autres (1 Tm 3.1-11, Tt 1.5-8) ; « ceux du dehors lui rendent un bon témoignage » (1 Tm 3.7) ; la notion de piété qui regroupe l'intégrité (1 Tm 4.12 ; 2 Tm 2.22), l'enthousiasme et l'évolution spirituelle (1 Tm 4.15), le rapport aux autres (1 Tm 5.1-21), le rapport aux tentations du ministère (1 Tm 6.3-10), le rapport à l'essentiel (1 Tm 4.7, 2 Tm 2.16-18, Tt 3.9), le rapport à l'opposition (1 Tm 3.3, 2 Tm 2.24 ; 4.2)⁸⁹¹.

Malgré tous ces critères, la vocation demeure subjective et l'on peut être tenté, suivant le cadre ecclésiastique plus ou moins bien structuré, de prétendre s'appuyer sur un appel divin pour légitimer ses actions. Manfred Josuttis attire l'attention sur cet aspect :

⁸⁹⁰ La lecture de la fin du commentaire de Jean Calvin sur le verset en question aurait probablement posé problème à ces pasteurs non désignés par une commission des ministères, car il écrit : « Au reste [...], on en peut toutefois déduire une doctrine générale, à savoir qu'il ne faut dresser aucun gouvernement en l'Église pour satisfaire à l'appétit et l'agrément des hommes, mais qu'il convient d'attendre le commandement de Dieu ; davantage qu'il faut suivre quelque règle précise dans son élection, afin que nul ne s'en mêle à sa fantaisie. Il faut distinguer l'un et l'autre. Car l'apôtre ne parle pas ici seulement des personnes mais aussi de l'office. Il nie, dis-je, que l'office que les hommes se sont forgé sans mandat et sans ordonnance expresse de Dieu soit sacré ni légitime. Car de même qu'il appartient à Dieu seul de gouverner l'Église, de même il se réserve entièrement la puissance de limiter le moyen et la règle de l'administrer. Cela est valable aussi quant aux personnes ; afin que nul homme privé ne prenne l'honneur à soi, mais que l'autorité publique précède toujours » (Jean CALVIN, *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, Les Épîtres "catholiques" : l'épître aux Hébreux*, Marne-la-Vallée, Farel, 1990, p. 69-70).

⁸⁹¹ PAYA, « Pasteur », p. 531-532.

Sozialpsychologisch gesehen läßt sich die Berufung auf Gott auch als eine Strategie interpretieren, um die eigene Position und Person im Streit zu bestärken. [...] Im » Ich muß « steckt oft die verschämt-unverschämte Form des » Ich will «⁸⁹².

Il n'est pas toujours facile de distinguer l'authenticité de la vocation divine d'autres motivations pour entrer dans le ministère. Plusieurs auteurs décrivent comment les besoins personnels, conscients ou inconscients, se confondent parfois avec la vocation⁸⁹³. Pierre-Luigi Dubied signale l'importance d'une autocritique par rapport aux motivations dans le choix de la carrière pastorale :

Est-ce l'aspiration à une forme de puissance ou le syndrome d'aide, ou bien leur envers que sont le sentiment d'impuissance radicale et le besoin fondamental d'aide, qu'on aurait masqués dans des raisons moins personnelles⁸⁹⁴ ?

Colin Buckland mentionne également ce désir de puissance, à côté d'un besoin de « plaire » à Dieu ou encore l'expression d'une émotivité en réaction à un Dieu récemment découvert⁸⁹⁵. Montagu Barker se demande jusqu'à quel point les pasteurs ont *besoin* de faire ce travail pour lequel ils se sentent appelés par Dieu, et ce que le ministère *leur apporte* personnellement. Il mentionne la liberté d'être son propre chef, le prestige et le respect qui vont avec la fonction, le sentiment d'être utile voire indispensable, la possibilité d'échapper au monde du travail séculier qui ne donne pas de réelles satisfactions, le sentiment d'avoir une dette à rembourser, etc.⁸⁹⁶.

Dans la réponse à une vocation venant de Dieu, le fonctionnement psychologique de celui qui la reçoit, joue un rôle. L'appel, émanant de Dieu est une conviction intérieure, subjective. Cette « subjectivité » est ce qui donne une valeur psychologique à la vocation, la rend non seulement précieuse mais aussi indispensable au pasteur pour se remotiver à continuer le ministère. Ce côté subjectif fait que la vocation est une arme pour lutter contre la tentation d'abandonner. Paul Beasley-Murray la compare à une ancre et cite la conviction inébranlable de Paul (« annoncer la bonne nouvelle n'est pas pour moi un motif de fierté, car la nécessité m'en est imposée ; quel malheur pour moi, en effet, si je

⁸⁹² JOSUTTIS, *op. cit.*, p. 41. [Notre traduction : « D'un point de vue socio-psychologique, le fait d'attribuer sa vocation à Dieu peut aussi s'interpréter comme une stratégie pour renforcer, lors d'un conflit, sa propre position et personne [...] Le "je dois" cache souvent un "je veux" timide, scandaleux ».]

⁸⁹³ C'est ce qu'on a pu lire, entre autres, dans l'étude de RULLA, RIDICK et IMODA, *op. cit.*.

⁸⁹⁴ DUBIED, *Le Pasteur : un interprète*, p. 57, renvoie à Josuttis, *op. cit.*, p. 71, 74 et Bernard KAEMPF, « Relation pastorale et désir de puissance », *Écoute et accompagnement*, Actes du Colloque de Théologie Pratique des 24-25 novembre 1986, publiés par Bernard KAEMPF, Strasbourg 1988, Association des Publications non-périodiques de la Faculté de Théologie Protestante, p. 91-105.

⁸⁹⁵ Colin BUCKLAND, *Freedom to lead*, Farnham, CWR, 2006, p. 46-48.

⁸⁹⁶ Montagu BARKER, « The Call to the Ministry & the Minister's Personal Need », *The Rutherford Journal of Church & Ministry*, 2/2, 1995, p. 18-21.

n'annonçais pas la bonne nouvelle ! », 1 Co 9.16) et de Luther qui disait lors de la Diète de Worms (1521) : « Me voici donc en ce jour. Je ne puis faire autrement. »⁸⁹⁷

Eugene Peterson va plus loin en estimant indispensable une cérémonie d'ordination, confirmation publique de la vocation, où le futur pasteur s'engage solennellement en prononçant, dans certaines dénominations, des « vœux ». Peterson compare ces vœux à des pitons qui assurent la protection d'un alpiniste. Sans ces vœux publics, la vocation, la vision, l'inspiration et le courage du jeune pasteur ont peu de chances de survie⁸⁹⁸. Peterson plaide donc pour une « objectivation » de cette conviction intérieure, subjective, appelée vocation.

Nous avons clairement repéré chez les auteurs la distinction entre vocation intérieure ou secrète, et vocation extérieure (Calvin) ; la nécessité qu'une vocation subjective soit validée par la communauté, éventuellement attestée par une cérémonie ; l'importance de bien distinguer entre facteurs personnels et divins dans la perception d'une vocation. Il s'avère que la valeur d'une vocation revêt deux aspects : elle est *nécessaire*, pour justifier le ministère au sein de la communauté (qui doit être reconnue, validée par elle) ; elle est *précieuse* pour que le pasteur puisse l'exercer dans la durée.

Dans cette conception, la vocation mérite d'être *entretenu*. Vinet écrit : « Il en est de la vocation comme de la conversion. Dans un sens, on n'est appelé qu'une fois comme on n'est converti qu'une fois ; dans un autre sens, on est appelé et converti tous les jours ». Il rappelle ce conseil de Paul donné à Timothée : « je t'exhorte à ranimer la flamme du don de Dieu que tu as reçu par l'imposition de mes mains » (2 Timothée 1.6)⁸⁹⁹. D'autres textes bibliques expriment cette même idée, d'entretenir l'appel reçu : « Ne néglige pas le don qui est en toi et qui t'a été donné par la prophétie, avec l'imposition des mains du collègue des anciens. Applique-toi et sois tout entier à cette tâche, afin que tes progrès soient évidents

⁸⁹⁷ Paul BEASLEY-MURRAY, « The Heart of Ministry – the Call of God », *Ministry Today*, n° 23, 2001, version en ligne <http://centralbaptistchelmsford.net/article.php?id=424&search=difficulties#line21>.

⁸⁹⁸ L'ordination est un acte public durant lequel est invoquée la bénédiction pour celui qui accepte à ce moment, officiellement, la charge du ministère pastoral. Suivant les dénominations, on utilise plutôt le terme de consécration (en milieu conservateur) ou de reconnaissance de ministère (en milieu progressiste) et la cérémonie est plus ou moins formelle. Pour Peterson, dans DAWN, PETERSON, *op. cit.*, p. 12-13, certes la vocation est indispensable et primordiale, mais ce n'est pas la forte conviction de vocation qui va permettre au pasteur de tenir bon dans le ministère. Nous trouvons dans cette prise de position une ressemblance avec les vœux du mariage : l'amour, cette forte « conviction intérieure », ne suffit pas pour rester ensemble toute une vie. La consécration-ordination renvoie donc, à l'idée d'un ministère à vie, à un aspect ontologique ; la reconnaissance de ministère ne traduit pas cet aspect, elle est plutôt d'ordre fonctionnel.

⁸⁹⁹ VINET, *op. cit.*, p. 115, 117-118. Philip H. TOWNER, *1 – 2 Timothy & Titus*, The IVP New Testament Commentary Series, Downers Grove, Intervarsity, 1994, p. 160 à ce sujet rappelle l'image du feu utilisée par Paul pour décrire le Saint-Esprit. Dans 1 Th 5.19, il ne fallait pas « éteindre » l'Esprit ; dans 2 Tm 1.6, il est question d'attiser, de ranimer, d'enflammer ce « feu ».

pour tous. » (1 Tm 4.14-15)⁹⁰⁰. Nous reviendrons à la fin de ce chapitre sur l'entretien de la vocation comme un des facteurs ressources pour durer dans le ministère.

Nous concluons que la vocation détermine la vie du pasteur en tant que personne car elle a orienté son choix de métier : le ministère. Elle est nécessaire : condition sine qua non pour s'engager dans le pastorat. Mais, elle n'est pas facile à discerner, et peut facilement être entachée par des traits de personnalité qui la rendront plus ou moins efficace. Elle a besoin d'être entretenue, ce qui semble être un des facteurs qui permettent de persévérer dans ce métier qu'est le pastorat. La vocation est précieuse. Car, être pasteur, c'est effectivement *en même temps* une vocation et un métier, comme l'a bien souligné Wilfried Monod en appelant le pastorat : « la première des vocations et le dernier des métiers »⁹⁰¹. Pourtant...

3. La notion de professionnalisation

Nous l'avons constaté : la question « un pasteur est-il ou non un professionnel ? » divise⁹⁰². Dans cette section, nous analyserons la notion de professionnalisation qui est, d'une part, très critiquée dans le domaine du pastorat, par des auteurs qui ne définissent pas toujours ce qu'ils entendent par professionnalisation, ou l'interprètent de manières très diverses. Déjà, en sociologie, le mot est « fortement polysémique car investi d'enjeux et donc de significations différentes selon les auteurs qui l'utilisent »⁹⁰³.

⁹⁰⁰ Dans son article « Les “*charismata*” du Nouveau Testament : Aptitudes ou ministères ? », *Théologie évangélique*, n° 1, 2002, Sylvain ROMEROWSKI argumente pour que le mot *charismata* soit interprété comme ministères, services, activités. Dans le contexte de 1 Tm 4.14 (p. 24), il défend la traduction de la *Bible du Semeur* révisée en 2000, qui parle de ne pas négliger « le ministère qui t'a été confié ». Nous comprenons que le ministère est un cadeau, la vocation au ministère l'est donc par extension. C'est ce qu'on lit aussi chez Gordon D. FEE, *The First Epistle to the Corinthians*, The New International Commentary on the New Testament, Peabody, Hendrickson, 1988, p. 225 : « He appeals for Timothy's continued loyalty to his own Spirit-given ministry ». Le ministère (et la vocation) est un don, qui de plus vient de Dieu, et mérite donc bien qu'on en prenne soin, ou, pour continuer avec l'image du feu, qu'on ne le laisse pas s'éteindre mais qu'on fasse le nécessaire pour qu'il dure.

⁹⁰¹ DOLE, *op. cit.*, p. 402. Plusieurs auteurs ont repris cette citation, mais sans jamais indiqué leur source.

⁹⁰² Nous citons à ce propos WILLAIME, « Le statut professionnel du pasteur », p. 17 : « Le métier de pasteur ! Cette façon de désigner le pastorat résonne peut être chez certains comme une sorte de profanation, de désacralisation d'une activité conçue comme un service répondant à une vocation et exercée dans et pour l'Église. Les références vocationnelle et professionnelle viennent se heurter comme si l'une était la négation de l'autre. »

⁹⁰³ Richard WITORSKI, « Note de synthèse », *Savoirs*, n° 17, 2007, p. 15. Cet auteur cite, p. 19, notamment Raymond BOURDONCLE, « Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs », *Recherche et Formation*, n° 35, 2000, p. 117-132, qui, s'agissant du mot professionnalisation, distingue au moins cinq objets et sens : la professionnalisation de l'activité rémunérée (à titre principal) ; du groupe exerçant l'activité (création d'une association professionnelle, élaboration d'un code déontologique) ; des savoirs (organisés et validés selon un critère d'efficacité et de légitimité) ; des personnes exerçant l'activité (processus

D'autre part, plusieurs publications démontrent l'intérêt d'une professionnalisation *adaptée*, pour durer dans ce métier pourtant si paradoxal et en pleine crise identitaire.

Nous commençons par une description des différents aspects de la notion de professionnalisation.

3.1. Définitions

La professionnalisation peut être considérée comme se situant à l'opposé de l'amateurisme au sens où, par exemple dans le domaine sportif le professionnel qui a débuté en tant qu'amateur, étant donné ses qualités exceptionnelles de footballeur, va faire de ce sport son métier, dont il tirera des revenus. De la même manière, tout le monde sait faire cuire un œuf, mais certains sont plus doués pour la cuisine que d'autres ; ce sont eux qui deviennent des professionnels et qui tarifient leurs talents. Ainsi considérée, la professionnalisation se réfère à *une compétence, un don, dans un domaine particulier* et à *une notion pécuniaire*⁹⁰⁴.

Parler de professionnalisation dans le domaine de la recherche signifie que des personnes présentant des aptitudes et des compétences dans un domaine scientifique en tirent leur moyen de subsistance, et aussi que l'activité de recherche, qui n'était pas un métier auparavant, l'est devenu au cours des années. Le terme professionnalisation a donc aussi le sens d'un processus par lequel une activité devient une profession⁹⁰⁵ : on a pris conscience de l'importance de cette activité et des personnes travaillant déjà dans un domaine spécifique, comme par exemple la chimie, ont fait de la recherche leur *spécialisation*. Ici, la professionnalisation se réfère en plus à une évolution sociétale : une activité qui n'existait pas avant ou était considérée comme accessoire trouve pleinement sa place et fait l'objet *d'une reconnaissance comme produisant une contribution de valeur à la société*⁹⁰⁶.

Ce fut le cas pour les infirmiers et pour plusieurs métiers du secteur social apparus depuis moins d'un siècle : par exemple assistante sociale, éducateur. Cette évolution a créé une distance entre le professionnel et le patient ou client. Auparavant, les situations qui recourraient à la solidarité « naturelle » et souvent réciproque entre personnes demandent

d'acquisition et d'amélioration des compétences, construction d'une identité professionnelle) ; de la formation (rendre des individus capables d'exercer une activité déterminée).

⁹⁰⁴ DUBAR, TRIPIER, *op. cit.*, p. 11.

⁹⁰⁵ Richard WITORSKI, « À propos de la professionnalisation », dans Jean-Marie BARBIER, Étienne BOURGEOIS, Gaëtane CHAPPELLE, sous dir., *Encyclopédie de l'éducation et de la formation*, Paris, PUF, 2009, p. 784.

⁹⁰⁶ DUBAR, TRIPIER, *op. cit.*, p. 77.

maintenant l'intervention de professionnels. Les soins et l'assistance sont dès lors tarifiés, dispensés de façon « professionnelle » par des personnes diplômées, organisées en associations ou ordres de pairs. L'autonomie et la solidarité des familles, des voisins se sont appauvries. Quant à la notion de réciprocité, elle est totalement neutralisée car *la compétence des « laïcs » dans un domaine est considérée comme inexistante ou insuffisante*⁹⁰⁷. La professionnalisation se traduit donc par la quête d'une légitimité et peut amener à *l'instauration de monopoles* qui limitent l'accès au métier⁹⁰⁸, comme par exemple chez les médecins.

Enfin, une dernière facette de la professionnalisation – probablement l'aspect le plus intéressant pour le monde pastoral – est « l'accompagnement de la flexibilité du travail. Il s'agit alors de favoriser une évolution continue des compétences pour assurer *une efficacité en permanence accrue du travail* »⁹⁰⁹, et cela par rapport à l'évolution des situations de travail. On constate, d'une part, le besoin d'une « articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théoriques, ou, au contraire, d'apprendre sur le tas mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler »⁹¹⁰. Être un professionnel renvoie à être un *praticien réflexif*, capable de prendre de la distance par rapport à son action, de développer un regard sur ses pratiques pour s'adapter plus rapidement à des contextes de travail qui changent⁹¹¹. D'autre part, on observe dans la professionnalisation une démarche de recherche d'efficacité et de légitimité, qui passe par une amélioration des offres et pratiques de formation en vue de l'acquisition de compétences nouvelles⁹¹².

Discernons ces différents aspects de la professionnalisation du métier de pasteur au cours de l'histoire de l'Église. Déjà, dans les documents néotestamentaires, apparaît *la notion de compétence* : Paul donne des instructions à Timothée et Tite concernant les qualités requises pour établir des personnes comme anciens dans les communautés chrétiennes. Parmi les exigences formulées figure la capacité d'enseigner, qui nécessite d'une part une connaissance suffisante de la matière et d'autre part une compétence

⁹⁰⁷ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 59.

⁹⁰⁸ EVETTS, *op. cit.*, p. 764.

⁹⁰⁹ WITTORSKI, « À propos de la professionnalisation », p. 784.

⁹¹⁰ *Ibid.*, p. 785.

⁹¹¹ WITTORSKI, « Note de synthèse », p. 15, 30.

⁹¹² WITTORSKI, « À propos de la professionnalisation », p. 785.

pédagogique : celle de transmettre la connaissance (1 Tm 3.2 ; 2 Tm 2.2, 24 ; Tt 1.9). Toutefois, il n'existe pas à cette époque d'instituts de formation pour pasteurs, de lieux où ils pourraient acquérir ces compétences. Celles-ci sont donc requises, mais non soumises à un parcours de formation bien défini.

À la notion de compétence est rattachée celle de *rémunération*. Paul, bien que ne profitant pas lui-même de ce privilège, n'y était nullement opposé. Pour ceux qui prêchent l'Évangile (1 Co 9.7-18 ; 2 Th 3.8-9 ; 1 Tm 5.17-18), la rémunération est concevable mais elle n'est pas une obligation institutionnalisée.

Petit-à-petit, la fonction de pasteur gagne en *reconnaissance* et la pratique du soutien financier du clergé s'installe. Au Moyen-Âge, le clergé devient un « état » et les laïcs n'exercent plus du tout « le sacerdoce universel »⁹¹³. La Réforme pourrait, d'un certain point de vue, être considérée comme un mouvement anti-professionnalisation, ayant mis fin à un « clergé d'état » et retournant au sacerdoce universel (fin de « l'instauration de monopole ») mais, d'un autre côté, Calvin insiste fortement sur la compétence requise pour être prédicateur, et soutient donc le professionnalisme : un « clergé de fonction »⁹¹⁴.

Ce n'est qu'à la fin du XX^e, et au début du XXI^e siècle, que gagne en importance cet autre aspect de la professionnalisation : la flexibilité qu'il faut apporter au travail devient nécessaire pour le pasteur, la société évoluant plus vite, la mixité sociale étant plus grande. Les conceptions du pastorat qui existaient auparavant semblent être devenues obsolètes – Niebühr en donne des exemples dans *The Purpose of the Church and its Ministry* – et le besoin se fait sentir, pour le pasteur, de devenir un « praticien réflexif »⁹¹⁵, capable de s'adapter à des conditions changeantes et à des demandes diverses.

Nous avons démontré le caractère paradoxal du ministère, signalé la perte de certitudes quant au rôle et à la fonction principale du pasteur, fait remarquer l'éclatement des modèles. Actuellement, l'influence de la professionnalisation générale interroge de

⁹¹³ SCHILLEBEECKX, *Le ministère dans l'Église*, p. 84-92.

⁹¹⁴ Au XVI^e siècle, le siècle des réformes, la formation était primordiale. Luther avait adressé ses thèses sur les indulgences à un public universitaire : il était lui-même docteur et professeur en théologie. Dès ses premières années à Zurich, Zwingli va mettre en place une institution de formation qui deviendra le modèle pour le monde protestant en train de naître, affirme Neil BLOUGH dans « Perspectives historiques sur la formation théologique protestante et évangélique, du XVI^e au XX^e siècle », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 24-25. C'est dans ce contexte que Calvin a enseigné, sans relâche, les futurs pasteurs et prédicateurs.

⁹¹⁵ Nous verrons plus loin une allusion au praticien réflexif dans l'œuvre d'Henri NOUWEN, qui suggère aux pasteurs de prendre du recul en faisant un rapport écrit.

manière plus forte la pratique pastorale dans ces facettes de réflexivité et de flexibilité, d'adaptabilité.

Mais, la forte polysémie de la notion de professionnalisation, déjà présente chez les sociologues du travail et de la formation, n'est pas sans influence sur l'approche que proposent les théologiens de cette notion. Plusieurs théories de la professionnalisation existent, certaines sont *descriptives*, mettant en avant les *caractéristiques* du métier ; d'autres sont *fonctionnelles* et accentuent la nature du travail, sa technicité ; enfin, un troisième type de théorie existe, qui s'intéresse plutôt à la relation entre le professionnel et la société, et aborde son degré de reconnaissance et donc de « pouvoir »⁹¹⁶. Jean-Paul Willaime, par exemple, désigne par professionnalisation « le processus par lequel un métier s'autonomise par rapport à l'institution dans laquelle il s'exerce et s'auto-légitime à partir de la compétence qu'il met en œuvre » et précise qu'en parlant de la professionnalisation du pastorat, « il s'agit aussi de rendre compte de l'évolution tendant à une nette séparation entre les tâches professionnelles et la vie privée du pasteur »⁹¹⁷.

Devenir une classe professionnelle à part, gagner en reconnaissance dans la société, avoir plus de compétences, être en droit d'avoir une vie privée plus préservée et une rémunération correcte : tout cela a peut-être une connotation trop « mondaine », pas assez spirituelle ?

3.2. Pour ou contre la professionnalisation ?

Suivant la définition retenue de la professionnalisation, l'Église a pu la soutenir *et* la rejeter, presque en même temps. Bela Bates Edwards, homme de lettres, prédicateur, professeur d'hébreu et de littérature sacrée, notait au milieu du XIX^e siècle, avec regret, *an impression, somewhat general, that an intellectual clergyman is deficient in piety, and that an eminently pious minister is deficient in intellect*⁹¹⁸. Brouwer parle d'une ambivalence face au phénomène de professionnalisation, qui améliore la qualité du service, et, en même temps, suscite des interrogations au niveau spirituel : le risque existe que les valeurs professionnelles deviennent plus importantes, dans l'exercice du métier, que les critères spirituels⁹¹⁹. Si la spiritualité du pasteur est en effet primordiale, il ne nous semble pas qu'elle décroisse proportionnellement à la somme d'études faites : compétence et

⁹¹⁶ Hans SCHILDERMAN, *Religion as a Profession*, Leiden, Brill, 2005, p. 68-73 ; Rein BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 49-52. Nous reviendrons sur le « pouvoir » dans le ministère pastoral, p. 326.

⁹¹⁷ WILLAIME, *Profession : Pasteur*, p. 217.

⁹¹⁸ Bela Bates EDWARDS, *Writings*, Boston, J.P. Jewett, 1853, vol. II, p. 497-498.

⁹¹⁹ BROUWER, *Pastor tussen macht en onmacht*, p. 10.

spiritualité peuvent très bien se compléter au lieu de se concurrencer, même si dans certains milieux évangéliques une attitude de suspicion à l'égard des formations théologiques persiste⁹²⁰.

Au cours des XIX^e et XX^e siècle, les instituts de formation biblique et les facultés de théologie se sont multipliés. On a assisté à une élévation du niveau de formation pastorale, ainsi qu'à une prolifération des publications (surtout dans le monde anglo-saxon) sur les méthodes et les techniques permettant d'être un pasteur efficace. Les acquis sociaux en matière d'assurance maladie, de retraite etc. ont aussi eu leur impact sur le clergé : en France, la CAVIMAC, régime social réservé aux ministres du culte, a vu le jour. La professionnalisation se met en place à la fin du XX^e, début du XXI^e siècle, mais voilà que des voix s'élèvent – plus fortes que jamais – d'une part pour une professionnalisation encore plus grande, d'autre part pour contester l'idée qu'un pasteur puisse être un professionnel.

Dans les débats, deux argumentations s'opposent : d'une part la professionnalisation diminuerait la qualité du ministère en lui enlevant son caractère de consécration sacrificielle et son unique orientation spirituelle ; d'autre part la professionnalisation serait un outil pour, au contraire, améliorer la qualité du travail pastoral en préservant le pasteur des pièges inhérents au pastorat tels que le burn-out et les difficultés familiales, et permettrait ainsi d'exercer le ministère dans la durée.

John Piper, dans *Brothers, we are not Professionals*, refuse de façon claire et nette l'idée que le pasteur puisse être considéré comme un professionnel. Mais quelle est exactement sa définition de la professionnalisation ? Piper n'en donne aucune explicite mais *décrit* la professionnalisation du métier de pasteur en l'opposant au caractère spirituel du ministère. Il faut comprendre sa définition en partant des associations de pensée que l'auteur fait avec le mot « professionnel », tels que :

- « le cœur » de la foi et du ministère n'a rien de professionnel, c'est l'histoire sanglante, brutale du Dieu-homme Jésus-Christ crucifié ;
- prêcher Christ crucifié n'est pas considéré comme « professionnellement correct » et est remplacé par un pluralisme relativiste désastreux ;

⁹²⁰ BLOUGH, *op. cit.*, p. 29-31, explique qu'elle date du début du XX^e siècle, où une vague de « fondamentalisme » s'opposait au caractère libéral et élitiste de la formation universitaire théologique et insistait sur le travail immédiat du Saint-Esprit, « avec l'implication que tout ce dont un pasteur aurait besoin serait cet Esprit, qui, lui, n'a besoin ni du passé, ni des études, ni de la théologie ». L'anti-professionnalisation serait donc un prolongement de l'anti-intellectualisme des milieux évangéliques, issu de la confrontation entre « fondamentalistes » et « modernistes » qui a atteint son point culminant dans les années 1920.

- les pasteurs professionnels, en « garants de la respectabilité », minimisent la place centrale de la Croix parce que le rocher de Golgotha perturbe l'« harmonie professionnelle » ;
- la « tolérance professionnelle » refuse l'idée qu'une conversion puisse être nécessaire ;
- le véritable ministère soumis à la suprématie du Christ est une offense pour le clergé professionnel qui apprécie d'être traité avec ménagement par la presse locale (contexte américain où tout fait religieux est relaté dans les journaux) ;
- la « fierté » d'être pasteur et l'attente d'un salaire correct sont des paradigmes du monde professionnel, dictés par des attentes entachées d'aspects culturels, alors que le message de l'Évangile va, au contraire, à contre-courant de la culture environnante ;
- les pasteurs déficients spirituellement essaient de masquer leur incompetence en « spoliant les babyloniens », c'est-à-dire en recourant aux techniques de ce monde ; etc⁹²¹.

Piper conçoit le pasteur professionnel comme un *relativiste* : quelqu'un de *tolérant*, qui cherche à ne pas offenser ses contemporains, qui n'est *pas assez spirituel*, pas assez attaché à la vérité de la croix et à la nécessité de la conversion, qui vit « bien », selon les normes du monde et n'a pas une attitude de sacrifice de soi. Pour cet auteur, un pasteur qui se positionnerait comme un professionnel serait *en opposition avec les valeurs radicales de l'Évangile* et le style de vie passionnée qui convient à un homme spirituel, appelé par Dieu au ministère. Piper cite des textes bibliques pour démontrer que le véritable pasteur connaît le prix des larmes puisqu'il vit des situations difficiles et rencontre l'adversité (Rm 5.3 ; 1 Co 16.9). Malgré cela, il pourra vivre son ministère dans la joie et dans la communion spirituelle avec le Christ crucifié et ressuscité (2 Co 4.17 ; 6.10 ; Jc 1.2-4)⁹²².

Cette approche de la professionnalisation pastorale se place donc uniquement sur le plan spirituel et ne fait aucune référence aux notions couramment reconnues dans le domaine des sciences sociales, qui constituent le cadre de référence pour comprendre ce phénomène. Il ne parle d'aucune des autres facettes que les sciences sociales considèrent : compétence et rémunération, reconnaissance sociale, distinction de « classe », monopole et accès réglementé, flexibilité et adaptation aux situations changeantes. Amorcer le dialogue autour de la professionnalisation du pastorat sera malaisé pour ne pas dire difficile, quand un interlocuteur se plaint à dire, à la première page de son livre :

⁹²¹ PIPER, *op. cit.*, p. IX-XII.

⁹²² *Ibid.*, p. XIII. Nous formulons quelques remarques au sujet de l'argumentation de Piper : parmi les textes bibliques cités, Rm 5.3 et Jc 1.2-4 concernent les difficultés dans la vie de *chaque* disciple et pas spécifiquement le ministère. Nous constatons qu'une fois de plus, le ministère de Paul est considéré comme paradigmatique pour le pastorat, mais Paul était probablement, par la nature de son œuvre (apôtre, évangéliste, missionnaire), plus exposé à des difficultés qu'« un pasteur lambda » aujourd'hui, dans un pays et une époque où il n'y a plus de persécution.

We pastors are being killed by the professionalizing of the pastoral ministry. [...] Professionalism has nothing to do with the essence and heart of Christian ministry. The more professional we long to be, the more spiritual death we will leave in our wake. For there is no professional childlikeness (Matt. 18:3), there is no professional tenderheartedness (Ep. 4:32), there is no professional panting after God (Ps. 42:1)⁹²³.

Nous retrouvons cette attitude réticente à la professionnalisation dans d'autres traditions évangéliques. John Piper est baptiste de tradition réformée, Frank Damazio, qui critique également la professionnalisation, représente plutôt la sensibilité pentecôtiste. Ce dernier oppose le professionnalisme à l'onction du Saint-Esprit et l'assimile au pharisaïsme. Il pense que les pasteurs « professionnels » accumulent des connaissances, s'enorgueillissent de leurs diplômes mais ne mettent pas en pratique les Écritures qu'ils ont étudiées. Damazio en veut surtout à la formation académique, il analyse les programmes des écoles de théologie de Yale, Harvard et Princeton et constate qu'on y « remplace les voies de Dieu par celles des hommes »⁹²⁴. Il s'oppose à l'ordination publique, cet acte qui investit officiellement une personne dans ses fonctions ministérielles, et pense que l'ordination devrait plutôt couronner le ministère : ayant porté du fruit dans certains domaines spirituels, l'individu est reconnu comme pasteur par ses pairs et paroissiens, « parce qu'il a déjà été ordonné par Dieu »⁹²⁵.

Piper et Damazio opposent tous les deux la « fonctionnarisation » au christianisme des premiers siècles : ils ont une opinion tronquée de la professionnalisation.

Henri Nouwen pour sa part s'insurge contre l'écart grandissant entre professionnalisme et spiritualité et l'impute, comme Damazio, à la formation académique. Cette dernière a évolué : auparavant, les étudiants avaient des heures imposées, consacrées à la méditation, à la prière, au culte. Et puis, peu à peu, est apparu le risque de la tour d'ivoire avec le danger de s'isoler pour éviter de faire face à des situations nécessitant des prises de positions, des passages à l'acte. On a préféré utiliser ce temps à l'étude sous le prétexte d'acquérir des compétences pour mieux venir en aide à autrui : le temps passé à la chapelle a diminué et le nombre d'heures de supervision a augmenté⁹²⁶. Nouwen plaide

⁹²³ *Ibid.*, p. 1-2.

⁹²⁴ Frank DAMAZIO, *Le leader : ses objectifs, sa formation*, Longueuil, Éditions Ministère Multilingues, 2003, p. 2-7.

⁹²⁵ *Ibid.*, p. 15. Nous émettons des doutes quant au critère unique de « porter du fruit » pour reconnaître un appel au ministère. Dans l'Ancien Testament, l'exemple d'Ézéchiël montre qu'on peut être appelé à un ministère qui ne connaîtra pas de succès (Ez 2.4-8 ; 3.6-7, 18-21). Dans les évangiles, Jésus a adressé des paroles dures à ceux qui ont prophétisé, porté du fruit (fait des miracles, chassé des démons), et pourtant il ne les a pas reconnus comme étant ses disciples (Mt 7.22-23).

⁹²⁶ NOUWEN, *Creative Ministry*, p. XVII. Le lecteur remarquera le contexte américain et néerlandais où, depuis 40 ans déjà, la supervision est intégrée en milieu pastoral, alors qu'en France, l'analyse de la pratique n'est encore qu'à ses débuts. Pourquoi ? La question mérite réflexion : avec l'évolution des sciences humaines,

pour que le pasteur *dépasse* son professionnalisme, comme l'indique son titre *Creative Ministry : Beyond Professionalism*⁹²⁷. Si le pasteur veut être une aide réelle pour les autres, il se doit d'être un professionnel compétent. Seulement, s'il veut « break through the chains of our manipulative world », il doit aller au-delà du professionnalisme⁹²⁸. Comment ?

Nouwen trouve regrettable que beaucoup de pasteurs ne rédigent pas de rapports sur leurs interventions et suivis pastoraux, comme le font les autres praticiens (médecins, psychologues, travailleurs sociaux) qui ont cette obligation professionnelle⁹²⁹. Ces comptes rendus permettent de se rappeler les contextes, de réfléchir à l'action menée et d'envisager d'autres solutions. C'est ainsi que le pasteur tire bénéfice de ses expériences et peut mieux anticiper ses réactions dans des situations à venir. Cet auteur plaide donc en faveur du praticien réflexif, une des facettes de la professionnalisation déjà citée.

Toutefois, argumente Nouwen, définir son rôle n'est pas l'objectif premier du pasteur, qui doit *dépasser* ce travail descriptif et réflexif pour entrer dans ce qui est essentiel à son ministère : « la méditation »⁹³⁰. L'auteur explique que pour un homme animé par la foi, une rencontre n'est jamais due au hasard et mérite une plus ample réflexion.

À titre d'exemple, Nouwen analyse rétrospectivement une visite à une personne hospitalisée. Le pasteur se trouve confronté à quelqu'un qui refuse le dialogue spirituel, tout en parlant abondamment d'elle-même. Elle exprime des sentiments de culpabilité, de regret, émet des accusations, exprime son isolement. Elle est une « documentation vivante » de la théologie fondamentale du péché, du pardon, de la réconciliation etc. Par une réflexion attentive sur cette rencontre, consignée par écrit, le pasteur pourra mieux percevoir la réalité du bien et du mal dans la vie de l'autre, et prendra davantage

toute une gamme de techniques et de compétences nouvelles a été découverte. Dans les professions sociales, la supervision n'a débuté que dans les années 1980 en France, bien après le développement de cette pratique dans d'autres pays. Il y a peut-être un refus culturellement fondé de la réflexion sur soi et ses pratiques ? Si c'était déjà le cas dans le monde séculier, à plus forte raison dans le pastorat, adopter certaines méthodes, suivre la tendance à la professionnalisation, peut être rejeté sous le prétexte que cela amoindrirait la place accordée à la spiritualité ! Nous constatons qu'aujourd'hui certains refusent encore en bloc ces « nouveautés », peu nombreux sont ceux qui les adoptent telles quelles, d'autres encore réfléchissent à une approche intégrative possible. Se situerait-on actuellement dans un mouvement de balancier entre spiritualité et professionnalisation, question de trouver le bon équilibre ?

⁹²⁷ *Ibid.*, table des matières (sans numéro de page).

⁹²⁸ *Ibid.*, p. 64.

⁹²⁹ Du moins, en principe. Malheureusement les conditions dégradées d'exercice de ces métiers font que ces praticiens ne notent plus que le strict minimum, et font même l'impasse sur les rapports.

⁹³⁰ Voir p. 309 sur la professionnalisation (nécessité de devenir un praticien réflexif).

conscience de la manière dont Dieu agit pour « apaiser un cœur si tourmenté »⁹³¹. De l'acte *professionnel* (compte-rendu d'analyse), le pasteur passe à la dimension *spirituelle* : une compréhension de l'autre et de l'action de Dieu dans sa vie. Les deux, *l'approche professionnelle et la dimension spirituelle*, sont complémentaires et font que le travail pastoral est plus qu'une simple profession aidante.

3.3. Intégrer les deux dimensions, professionnalisation et vocation ?

Pour Gerard Groener, ce serait une « réduction anthropologique du ministère » de ne considérer le pastorat que comme une autre profession aidante, en la réorientant selon les sciences humaines et en faisant trop abstraction de la dimension théologique et de la foi personnelle⁹³². Mais, contrairement à Piper ou Damazio, Groener n'a pas recours au « séparatisme » entre le vocabulaire séculier et le vocabulaire spirituel. Ainsi, Groener conçoit la professionnalisation du pastorat non pas comme l'évolution naturelle d'un métier mais en réaction à une crise existant depuis longtemps dans le métier.

Quand un métier se dévalorise, il y a deux possibilités : soit on essaie d'améliorer le *statut* du professionnel, soit on cherche à augmenter la *qualité* du service rendu. Dans notre contexte, Groener a privilégié la deuxième option⁹³³. De fait, Piper et lui se retrouvent dans des positions diamétralement opposées : pour Piper la professionnalisation implique une diminution de la qualité du ministère, pour Groener elle contribue à lui apporter au contraire une amélioration.

Comme beaucoup d'autres auteurs consultés, Groener regarde à l'étymologie latine du mot professionnalisation : *professio*. Le terme désignait à l'origine une « profession de foi » au sens religieux ; par extension c'est devenue une déclaration publique. Une profession, c'est quelque chose que l'on fait sous le regard de tous, qui donne lieu à une reconnaissance publique et devient ainsi un élément constitutif de l'identité professionnelle⁹³⁴, liant le métier à la personne qui l'exerce en disant : je *suis* pâtissier, je *suis* éducateur ou je *suis* pasteur. L'identité professionnelle est distincte de l'identité personnelle, mais elle l'influence. La différence entre ces trois professionnels se situe au niveau du choix du métier : pour le pâtissier, la motivation est *sensorielle* (élaborer avec des matériaux basiques des desserts où s'allient l'esthétisme, le goût et la créativité) ; l'éducateur, lui mettra en avant les valeurs *relationnelles* (permettre le développement et

⁹³¹ NOUWEN, *Creative Ministry*, p. 60-63.

⁹³² GROENER, *op. cit.*, p. 239.

⁹³³ *Ibid.*, p. 231.

⁹³⁴ *Ibid.*, p. 231.

l'épanouissement de chacun dans le respect d'autrui) ; quant au pasteur, sa motivation sera plutôt d'ordre *spirituel* (la conviction que Dieu l'appelle au ministère et à se mettre au service de l'Église). La variété de ces motivations amènera, au niveau de chacune de ces professions, des conceptions différentes de l'amélioration de la qualité du service ou de la professionnalisation. Pour le pâtissier, ce sera une évolution principalement technique ; pour l'éducateur, l'évolution sera et technique et relationnelle ; enfin pour le pasteur, elle devrait être encore plus englobante : intégrant des nouvelles techniques, améliorant les aspects relationnels mais également permettant que soit nourrie la vocation au pastorat, cet élément transcendantal qui le différencie des deux autres métiers décrits.

La vocation au ministère influencera la professionnalisation du pastorat, mais pas de la même façon que le choix d'un autre métier aidant. Par exemple, être appelé à accompagner dans la durée une personne (le travail pastoral) est plus exigeant qu'offrir des solutions immédiates à des situations de vie concrètes (comme dans le « travail par objectifs » dans le secteur social⁹³⁵). Dans la relation pastorale, ce n'est pas le pasteur qui décide du but à atteindre pour une personne, ni la personne elle-même qui définit son besoin et attend que le professionnel y réponde. La situation est un peu plus complexe car le pasteur *accompagne l'œuvre de Dieu* dans la personne⁹³⁶ : parfois pour des situations radicalement nouvelles (mariage, veuvage), parfois ce sont des situations où il faut reconstruire (adultère, divorce, addiction, mensonge). Dans cet accompagnement de personnes et de situations, il demeure des questions existentielles qui ne peuvent être résolues uniquement par la réflexion ; la dimension surnaturelle de l'existence persiste puisque tout ne se laisse pas réduire à des questions de problèmes et de solutions, comme dans la relation aidante⁹³⁷. Mais, interpelle Groener, la formation des pasteurs les prépare-t-elle à ce genre d'analyse ? Si on a travaillé les dernières décennies à mieux équiper les pasteurs pour la relation aidante – ce qui a créé des clivages entre pasteurs, de dominante « psy » ou « spi »⁹³⁸ –, n'a-t-on pas négligé de travailler en même temps l'intégration théologiquement réfléchiée et justifiée de ces techniques ?

⁹³⁵ Le « travail par objectifs », traduction de task-oriented casework, technique d'intervention sociale développée dans les années 1980 par W. J. Reid et L. Epstein, consiste en l'analyse (par le professionnel) de la situation-problème, des éléments qui y contribuent, des ressources disponibles chez le système-client et dans le réseau social. La participation du client, dans la compréhension et la formulation du problème s'avère essentielle pour assurer son implication ; le travailleur social est appelé à partager sa vision de la situation et à fournir son avis en tant qu'expert. Traduction française : William J. REID, Laura EPSTEIN, *Travail par objectifs en service social : La pratique centrée sur la tâche*, Toulouse, Privat, 1985.

⁹³⁶ GROENER, *op. cit.*, p. 250-255.

⁹³⁷ *Ibid.*, p. 243-245.

⁹³⁸ « Psy » mis pour psychologique ; « spi » mis pour spirituel.

Il importe de trouver maintenant le tremplin qui permet d'évoluer d'une *opposition* entre les notions de vocation et de profession vers une *complémentarité* des deux. La vocation demeure la dimension spirituelle indispensable pour l'exercice d'un métier « charismatique » alors que la professionnalisation s'impose pour que le travail pastoral soit pertinent et crédible dans la société, aussi respectable que les autres professions du secteur social, et permette à celui qui l'exerce de dépasser les problèmes liés au caractère bien particulier de sa mission, qui a, comme nous l'avons démontré au début de ce chapitre, bien des difficultés communes avec ces autres métiers.

Ainsi la spiritualité du pasteur sera aussi importante que ses compétences, son expertise, et fera que l'exercice de son métier dépassera le cadre d'une profession aidante. Ou, comme le dit Groener, l'action pastorale nécessite deux notions complémentaires : la compétence et la consécration.

La compétence est assurée dans certaines dénominations et dans certains pays par un code déontologique imposé et communément accepté par les pasteurs. Ce cadre de l'exercice du métier implique des éléments moraux et concrets : formation initiale, formation continue, relations collégiales, secret professionnel, etc. Si la compétence peut être acquise et n'a besoin que d'une remise à niveau occasionnelle, la consécration par contre ne peut jamais être donnée totalement, elle se travaille, elle s'enrichit. Groener entend par consécration pas seulement l'élan du pasteur à servir son Dieu, mais tout ce qui dirige ses choix dans l'exercice concret de son métier : le désir de servir, de communiquer aux autres ce que l'on a reçu. Cela implique une ouverture d'esprit, un engagement envers autrui, le tout porté par l'espérance et la confiance.⁹³⁹ La consécration, dans le métier pastoral, est le don de soi en réponse à la vocation transcendante de Dieu dans un engagement fort, persévérant : servir les paroissiens de façon professionnelle.

La compétence est requise à tous les niveaux : par exemple pour présider des services religieux, le pasteur ne peut se satisfaire d'une liturgie répétitive, mais il doit l'adapter chaque fois aux circonstances nouvelles, ce qui demande un investissement de sa personne car il est lui-même son propre outil de travail avec la formation et les sensibilités qui lui sont propres.

Nous constatons l'importance de ne pas négliger le fait que le pasteur est, en même temps, une personne (avec son histoire, son caractère, ses qualités et défauts), un croyant

⁹³⁹ GROENER, *op. cit.*, p. 248-249.

(avec ses convictions doctrinales, sa piété, sa vocation) *et* un professionnel. Les trois composantes de son identité méritent soin et développement pour que les paroissiens rencontrent, dans l'exercice de son ministère, un pasteur authentique et efficace. Toutefois, il y a désaccord entre auteurs sur ce point : pour certains, c'est une évidence que le pasteur est un professionnel *et* une personne ; pour d'autres, le fait d'être pasteur fait oublier la personne qui est « consacrée » et empêche de considérer le ministère comme un métier.

Wout Huizing, superviseur de futurs pasteurs aux Pays-Bas, plaide pour un modèle où personne et profession sont en équilibre. Il résume plusieurs éléments qui qualifient le professionnalisme : connaître ses compétences et ses limites ; solliciter, si nécessaire, le concours d'autres praticiens ; ne pas être submergé par les émotions (individuelles) du moment mais pouvoir fonctionner en faisant abstraction de celles-ci ; amener les autres à plus de professionnalisme⁹⁴⁰.

Dans ce même registre, intégrant personne *et* profession, nous avons noté chez Gary Harbaugh la conviction que les difficultés dans le ministère viennent du fait que le pasteur oublie qu'il est une personne, un être humain, avec ses différents aspects : physique, mental, émotionnel, social et spirituel⁹⁴¹.

Cet auteur, psychologue de formation, enseignant en faculté de théologie, est contredit par William H. Willimon, évêque méthodiste conservateur pour qui les problèmes dans le ministère commencent au contraire quand le pasteur a trop conscience de lui (*selfawareness*), prend trop en compte sa personne, ses besoins⁹⁴². Willimon tient à exploiter l'expression de « serviteur *inutile* » dans Luc 17.10 pour illustrer le fait qu'il ne doit pas se préoccuper de lui-même mais seulement de son service. Il est un serviteur et les mots « professionnel » ou « amateur » ne peuvent lui être appliqués. L'obéissance est plus importante que la compétence et le « je » du serviteur ne compte pas⁹⁴³.

Le mot *inutile*, dans ce verset, est certes difficile à interpréter⁹⁴⁴, mais on peut penser que le maître ne garderait pas à son service quelqu'un qui ne lui serait pas utile,

⁹⁴⁰ Wout HUIZING, « Coaching students in the field », *Journal of European Baptist Studies*, 11/2, 2011, p. 31-32.

⁹⁴¹ HARBAUGH, *Pastor as Person*, p. 9-10.

⁹⁴² WILLIMON, « Why a Pastor should not be a 'Person' », *Theology Today*, 1993, 50/ 4, p. 580.

⁹⁴³ WILLIMON, *Clergy and Laity Burnout*, Nashville, Abingdon, 1989, p. 88-92.

⁹⁴⁴ Darrell L. BOCK, dans *Luke*, Baker Exegetical Commentary on the New Testament, Grand Rapids, Baker, 1996, p. 1394, suggère : « 'Unworthy' is a better translation of *axhreis* than 'useless'. The text is not describing inherent worth, but function. Slaves bring nothing 'worthy' to their task as servants, especially with regard to where they stand before God ». Le texte biblique ne suggère pas que le serviteur est dépourvu de valeur, donc ne mérite pas qu'on en prenne soin, comme le laisse entendre Willimon. La traduction est effectivement difficile à comprendre, mais le sens du texte n'est pas d'indiquer que le serviteur est « inutile » mais plutôt qu'il ne mérite aucune compensation pour le service qui était de toute façon dû et qu'il n'ajoute

dans le sens de ne pas être efficace, ne pas donner satisfaction dans les services demandés. Pour prouver son obéissance, le serviteur n'aurait-il pas l'obligation d'améliorer ses compétences, pour cela prendre soin de lui et de sa formation continue ? Ces deux éléments de la professionnalisation peuvent être des aides et non des obstacles pour répondre à une vocation au service.

Alors qu'Harbaugh prône une approche holistique (dans le domaine spirituel, le pasteur n'est pas que serviteur appelé au ministère dans l'Église mais aussi un simple disciple lui-même), Willimon au contraire insiste sur la « dichotomie » : on est ou bien une personne, ou bien un pasteur. Le pasteur, c'est quelqu'un à qui l'on a imposé les mains et qui a prononcé des vœux devant Dieu et l'Église⁹⁴⁵. Être pasteur supprime alors le fait d'être simplement humain. L'auteur défend le « clergé d'état » : par l'ordination, le pasteur devient un être à part, il est médiateur entre Dieu et les hommes⁹⁴⁶. La position de Willimon est pourtant ambiguë, car dans le même temps il écrit que le clergé n'est pas au-

pas de valeur aux biens de son maître, comme l'exprime également Alfred PLUMMER dans *A critical and exegetical commentary on the gospel according to St. Luke*, Édimbourg, Clark, 1989, p. 402 : « [...] not 'vile' as in 2 Sam 6.22 not 'good for nothing' as in Ep.Jer 15, the only places in which the word occurs in LXX ; but 'unprofitable', because nothing has been gained by them for their master. He has got no more than his due. Comp. Mt 25.30, the only other passage in NT where the word is found. That God needs not man's service is not the point. Nor are the rewards which he gives in return for man's service here brought into question. The point is that man can make no just *claim* for having done *more* than was due. »

Nous ajoutons le commentaire de Derek J. TIDBALL qui écrit, dans *Conduire et construire*, Cléon d'Andran, Excelsis, 1999, p. 19 : « Il n'est pas tout à fait exact d'affirmer que le message est tout et le messager n'est rien. Ce serait mépriser le plan de Dieu, son élection et son énergie créatrice. Nous comprenons certes le désir profond de cette prière souvent formulée : "Merci de nous avoir envoyé ton serviteur aujourd'hui. À présent, Seigneur, permet que tout ce qui est de lui disparaisse, pour que nous ne voyons plus que Jésus seul." Il est toutefois permis de douter du bien-fondé théologique d'une telle requête. En tant que point d'orgue de la création divine, nous ne sommes pas "rien". Dieu a toujours choisi les instruments de sa volonté ou ses porte-parole parmi ses créatures. Alors qu'il aurait certainement pu se passer des êtres humains, il a décidé au contraire d'agir par leur intermédiaire. En ce qui concerne Paul, nous voyons que Dieu utilise tous les dons qu'il lui a confiés à la naissance et développés au cours de sa formation avant sa conversion, de même que sa personnalité spécifique. Il les transforme par son Esprit, pour faire de lui un apôtre particulièrement efficace pour apporter l'Évangile aux non-Juifs. À la manière d'un artiste, Dieu façonne et remodèle la vie d'un homme pour faire de lui un instrument utile à son service. Gardons-nous de tenir le messager pour quantité négligeable ! ».

⁹⁴⁵ WILLIMON, « Why a Pastor should not be a 'Person' », p. 580-581. Les pasteurs ne doivent pas se considérer des personnes comme les autres, c'est ce que Willimon déduit des textes de Stanley HAUERWAS, théologien méthodiste, qui écrit par exemple dans « Clerical Character : Reflecting on Ministerial Morality », *Word and World*, 1986, Vol. 6, n. 2, p. 182-183 : « Those who have been called to the ministry are, or at least should be, made different by their calling [...] to deny the special character of the ministerial calling is ultimately a formula for irresponsibility and self deception [...] It is a false humility that would encourage them to refuse to accept the fact that they will be and are made morally different by being a minister [...] Put simply, ordination bestows on ministers the power not all in the church possess - e.g., they alone can preside at the Eucharist ». Le choix de cette citation illustre bien que Willimon oscille entre les deux concepts du ministère, ontologique et fonctionnel. Il est fort probable que Willimon ne soit pas d'accord avec James Glaspe pour qui parler du métier de pasteur lui confère une identité occupationnelle et non une identité ecclésiastique (James GLASSE, *Profession : Minister, Confronting the Identity Crisis of the Parish Clergy*, Nashville, Abingdon, 1968, p. 29).

⁹⁴⁶ WILLIMON, *Pastor, The Theology and Practice of Ordained Ministry*, p. 11 ; WILLIMON, *Calling and Character*, p. 37.

dessus des laïcs : « The essence of the priesthood is primarily relational (whom it serves) and functional (what it does) *more than* ontological (what it is) »⁹⁴⁷.

Willimon est typique de ceux qui critiquent la professionnalisation tout en reconnaissant par ailleurs le besoin de formation⁹⁴⁸ : il reconnaît non seulement la nécessité d'une vocation mais aussi celle d'une certaine expertise. Il accepte la dimension compétence de la professionnalisation mais refuse d'admettre la distinction qu'un professionnel opère entre sa personne et le métier qu'il exerce. Ce faisant, il tient à réfuter l'éthique laïque qui « subordonne » la religion à la situation civile. Il accuse la modernité d'amener le clergé à remplir un rôle culturellement acceptable, une « profession aidante », et d'oublier l'exigence de l'engagement total, le renoncement à soi-même. Selon, l'auteur, admettre la distinction entre personne et ministère revient à refuser l'entière dépendance de Dieu⁹⁴⁹. Pour Willimon, comme pour Piper, le pasteur professionnel est alors un relativiste, quelqu'un de moins engagé que ce qu'il devrait être.

Harbaugh est, pour sa part, convaincu que cette distinction entre être un pasteur et être une personne, est essentielle. En proposant une argumentation basée sur des références bibliques qui décrivent l'homme en tant que personne physiologique, pensante, émotive, décidante, l'auteur soutient la thèse que le pasteur qui prend en compte son humanité sera plus apte à gérer son ministère de façon satisfaisante que celui qui néglige ces dimensions « non spirituelles » et qui veut vivre son ministère en faisant abstraction de sa personne⁹⁵⁰. Pour Willimon, à l'inverse, le pasteur doit seulement avoir conscience qu'il est serviteur de Dieu, et donc faire abstraction de sa personne.

Les deux auteurs évaluent différemment la conscience de soi. Nous serions plutôt de l'avis d'Harbaugh : avoir conscience de soi en tant que personne, c'est accepter son côté humain, ses faiblesses, ses limites, ce qui empêche le pasteur de verser dans, ce que

⁹⁴⁷ WILLIMON, *Pastor, The Theology and Practice of Ordained Ministry*, *Ibid.*, p. 18. Nous avons ajouté les italiques, pour bien faire remarquer que l'auteur n'exclut pas la dimension ontologique mais la place comme subsidiaire aux dimensions relationnelles et fonctionnelles.

⁹⁴⁸ *Ibid.*, p. 20 Il cite par exemple James M. GUSTAFSON, « Professions as Callings », *The Social Service Review*, n° 56, 1982, p. 514 : « A 'calling' without professionalization is bumbling, ineffective, and even dangerous. A profession without a calling, however, has no taps of moral and human rootage to keep motivation alive, to keep human sensitivities and sensibilities alert, and to nourish a proper sense of fulfillment. Nor does a profession without a calling easily envision the larger ends and purposes of human good that our individual efforts can serve. »

⁹⁴⁹ WILLIMON, « Why a Pastor should not be a 'Person' », p. 581.

⁹⁵⁰ HARBAUGH, *Pastor as Person*, p. 18-37. Harbaugh cite à ce propos l'étude de John Benton Jr. qui, financé par l'Église épiscopale aux États-Unis, a cherché à savoir ce qui différencie les pasteurs efficaces des autres. Il a trouvé que ceux qui se considèrent comme de simples personnes sont plus efficaces que ceux qui se considèrent comme différents du reste de l'humanité (John BENTON Jr., « Perceptual Characteristics of Episcopal Pastors », dans A. COMBS, sous dir., *Florida Studies in the Helping Professions*, Gainesville, University of Florida Press, 1969, n° des pages non indiqué).

Bratcher appelle, « the walk-on-water syndrome ». Dire « je suis un homme », c'est reconnaître être un serviteur imparfait et en tenir compte ; ce n'est pas obligatoirement compter plus sur ses propres ressources que sur Dieu, mais, au contraire, accepter plus humblement ses limites.

Refuser de faire cette distinction entre la personne et la fonction peut mettre en péril l'exercice du ministère. Jonathan Ward du Réseau de Soutien au Ministère explique : « l'épuisement (pastoral) provient de l'interaction et du mélange entre le contexte de service et la personne elle-même, avec sa personnalité, son histoire, ses fragilités et son état de santé » ; le facteur à risque étant « une identification trop étroite au ministère, dans laquelle l'identité de la personne est devenue indissociable de la fonction »⁹⁵¹. Ainsi, la professionnalisation serait même indispensable pour que le ministère soit durable.

Pour Willimon, la professionnalisation est synonyme d'une diminution de la qualité spirituelle du ministère ; pour Harbaugh, elle permet au pasteur de mieux vivre son ministère. Le concept du ministère diverge chez ces deux auteurs : Willimon considère que le pasteur est avant tout un prédicateur ; Harbaugh situe le métier de pasteur d'abord parmi les professions aidantes. Dans ces dernières, la professionnalisation est maintenant acquise, chez les pasteurs elle fait encore l'objet de discussions. Pourtant elle peut aussi être considérée comme indispensable pour le prédicateur, au regard de ce que Wittorski a appelé (p. 308) « favoriser une évolution des compétences pour assurer une efficacité en lien avec l'évolution des situations de travail ».

Nous concevons avec Harbaugh que les attentes de la société évoluent, que le pasteur prédicateur qui annonce « la bonne nouvelle » doit aussi être porteur d'un message contemporain, pas seulement parler « d'en haut » (« il faut que vous vous convertissez ») mais répondre également aux besoins actuels. Le message biblique incitant à la conversion est toujours d'actualité mais demande à être présenté différemment car le registre linguistique de nos contemporains, lui, a changé, et cette adaptation est certainement un des éléments où la professionnalisation intervient.

Dans l'article très condensé de Dominique Hernandez, appartenant à l'Église Réformée de France, est reprise la thèse d'Harbaugh : le pasteur est une personne⁹⁵². Partant du constat qu'il n'y a plus de modèle unique du ministère pastoral auquel on peut

⁹⁵¹ Jonathan WARD, « Problèmes spécifiques du ministère pastoral », p. 579. Dans son article « Gérer son engagement, éviter le burn-out dans le ministère », p. 13, Ward situe ce facteur à risque en haut d'une liste de causes d'épuisement pastoral.

⁹⁵² Dominique HERNANDEZ, « Le Pasteur est une personne », *Réforme*, 23-29 octobre 1997, p. 5.

se référer ou se conformer, Hernandez argumente qu'une « compréhension traditionnelle du ministère, fondée à la fois sur le sacrifice de la vie privée et l'exaltation de la fonction, ne correspond plus aux réalités sociales et ecclésiales ». Il ne s'agit plus de « correspondre à une image, mais de donner une juste image de soi dans sa fonction ». Les attentes envers le pasteur actuel sont tellement diversifiées que c'est sur l'adéquation entre la personne et la fonction que va reposer « la vérité de la personne et la justesse de la fonction ». Il incombe au pasteur d'acquiescer l'équilibre entre sa personne et sa fonction, de dépasser les illusions qu'engendre une conception devenue caduque du ministère. À son tour, Hernandez plaide pour la professionnalisation, qui, à son avis, permettrait de réduire la confusion entre la vie personnelle et le ministère.

La comparaison entre Willimon d'un côté, Harbaugh, Hernandez, Ward de l'autre côté, montre une fois de plus combien la professionnalisation est considérée de façon ambivalente, mais l'article d'Hernandez permet de mieux comprendre que cette ambivalence n'est pas seulement due à la notion même de professionnalisation mais aussi à la définition qu'on peut donner du ministère pastoral. Niebuhr l'avait déjà signalé : il n'y a plus de définition qui fait l'unanimité. Au cours du temps, il s'avère qu'un glissement de sens s'est opéré : d'un concept unique on a évolué vers un faisceau de tâches et de rôles dont l'ordre d'importance diffère, selon les pasteurs mais aussi selon les dénominations. À chaque pasteur de *se* définir, d'explicitier *son opinion* sur le ministère pastoral, sur ce que sera son rôle.

Le travail d'Eugene Peterson nous montre combien il est à la fois important et difficile pour le pasteur de bien définir son métier : il attire l'attention sur le fait que, dès le début de son ministère, lui-même a compris qu'être chrétien et être pasteur n'était pas, comme il l'avait supposé, la même chose, et que ces deux rôles entraînent parfois en collision. Être mis dans la position de pasteur, donc de leader, tend à effacer l'autre rôle, celui de « suiveur » ou disciple, et sans y prêter attention, le pasteur devient membre d'une catégorie sociale particulière. Le risque alors est réel de jouer un rôle religieux⁹⁵³. Face à la difficulté d'assumer ces deux rôles différents, certains pasteurs abandonnent le ministère pour un autre métier ; d'autres se contentent d'exécuter un travail religieux et de plaire à leur assemblée qui est devenu un diktat, oubliant ainsi leur véritable vocation. Peterson remarque que, bien des pasteurs qui n'ont pas démissionné, ne font plus ce que leurs

⁹⁵³ Eugene PETERSON, *Under the Unpredictable Plant, An Exploration in Vocational Holiness*, Grand Rapids, Eerdmans, 1992, p. 2-3, 14-15.

collègues faisaient autrefois. Ils se sont « transformés en boutiquiers, [...] Ils ont les soucis d'un commerçant : comment garder leurs clients satisfaits, comment les décourager d'aller voir les commerçants concurrents en ville »⁹⁵⁴. Il constate que « la conscience professionnelle disparaît actuellement sur tous les fronts, que ce soit dans le domaine de la médecine, de la justice, de la politique et du pastorat » dans le sens où le professionnel, par définition, respecte des principes d'intégrité et de droiture : « Il ne doit pas les transgresser simplement pour faire plaisir à la foule ». Heureusement, « dans tous ces domaines, il existe des hommes et des femmes qui s'efforcent de rester fidèles à leur vocation et refusent obstinément d'accomplir les besognes viles que notre époque leur demande, voire leurs impose »⁹⁵⁵.

La tâche d'un professionnel n'est pas de satisfaire d'abord sa clientèle, il a un rôle à remplir. Le médecin a pour objectif la santé de ses patients, pas leur sentiment de bien-être ; l'avocat a pour objectif la justice, pas de garantir l'immunité d'actes illégaux ; le professeur a pour objectif l'instruction des enfants, pas leur éducation ; le pasteur a pour objectif de faire comprendre et appliquer la volonté de Dieu, non de conforter ou satisfaire des « consommateurs de biens religieux »⁹⁵⁶. Être un pasteur professionnel n'est donc pas, pour Peterson, synonyme d'être un relativiste, quelqu'un qui manque de consécration pour l'œuvre de Dieu, mais au contraire qui veille à ce que les valeurs fondamentales de son métier ne soient pas dévaluées, mises de côté. La professionnalisation, pour cet auteur, n'est mauvaise que lorsqu'elle dévie de son but et devient une attitude où l'on ne cherche plus qu'à « plaire au client », à « avoir du succès » auprès des paroissiens.

Une certaine frustration des pasteurs face à leur profession est liée au fait qu'ils se laissent facilement happer par les attentes des autres et cherchent à y répondre. Mais en même temps que leurs « clients » éprouvent une satisfaction superficielle, les pasteurs ressentent un mécontentement qui provient « du souvenir de leur vocation, de leur faim spirituelle, de la sincérité de leur consécration »⁹⁵⁷.

⁹⁵⁴ PETERSON, *Les trois angles de la croissance*, p. 7. Le développement des théories de management et de marketing au cours de la seconde moitié du XX^e siècle fait que certains pasteurs utilisent des techniques du monde commercial dans le ministère. Peterson tire la sonnette d'alarme contre cette dérive du pastorat à utiliser à outrance les techniques du marché économique, d'essayer à tout prix de répondre aux attentes, et de se lancer ainsi dans toutes sortes d'activités qui n'ont finalement rien à voir avec son vrai métier. Cette idée de Peterson est davantage développée dans son article « Eugene Peterson on Pastoral Ministry », *The Christian Century*, 13-20 Mars 2002, p. 18-25. Consulté sur <http://www.religion-online.org/showarticle.asp?title=2274>, le 30 décembre 2011.

⁹⁵⁵ PETERSON, *Les trois angles de la croissance*, p. 9-10.

⁹⁵⁶ Nous renvoyons le lecteur également vers le travail de Dittes, *When the People say no*, cité p. 251, qui considèrerait aussi le danger de répondre aux attentes immédiates.

⁹⁵⁷ PETERSON, *Les trois angles de la croissance*, p. 13-14.

Peterson plaide pour l'intégrité du pasteur, où personnalité et profession sont respectées et en harmonie, développe l'idée que le pasteur doit se consacrer, en priorité, à la prière, à la lecture de la Bible et à la direction spirituelle. C'est là l'essence de son métier qu'il doit poursuivre pour être un véritable « professionnel », au lieu de se conformer au modèle de « directeur d'entreprise » du pastorat. Nous y reviendrons au moment où nous aborderons la question de la définition du ministère (II. C. 4.1.).

Notre analyse des opinions pour ou contre la professionnalisation du pastorat a permis de dégager le dénominateur commun entre ceux qui y sont favorables ou défavorables : ce qui importe pour chacun, c'est la qualité du ministère exercé. À la poursuite d'un même objectif, ils parviennent à des prises de position opposées. On constate néanmoins que quelques auteurs ont voulu dépasser ce clivage radical et cherchent à trouver une voie professionnelle pour le pastorat, qui satisfasse les exigences de l'exercice contemporain de ce *métier* très particulier tout en respectant sa spécificité d'être une profession sociale à *dimension spirituelle*.

3.4. Une professionnalisation adaptée au ministère, pour éviter les abandons

Hans Schilderman, dans *La religion comme profession*, résume la problématique et développe la logique qui soutient la démarche intégrante. Il constate, comme nous l'avons fait, après avoir consulté, dans le domaine de la théologie du ministère, de nombreux auteurs, que la professionnalisation a été comprise de différentes manières : par certains comme un mouvement d'*émancipation* à l'égard des structures dénominationnelles, par d'autres comme une recherche de *compétences*, ou encore comme une *adaptation au contexte social* changeant⁹⁵⁸.

Schilderman, pour sa part, choisit d'interpréter la professionnalisation comme « une ligne de conduite collective d'un groupe de personnes exerçant une même activité dans le but de prendre le contrôle de diverses conditions déterminant leur travail ». Ces personnes recherchent une amélioration de leur qualité de travail avec l'objectif d'augmenter leur influence, de se faire reconnaître comme des autorités dans leur domaine⁹⁵⁹.

L'auteur remarque que la notion de professionnalisation est souvent mal accueillie et a une connotation négative : « Professionalisation and theology of ministry appear to be relegated to two poles on a continuum of pastoral professional identity instead of

⁹⁵⁸ SCHILDERMAN, *op. cit.*, p. 15.

⁹⁵⁹ *Ibid.*, p. 13, 74.

functioning as concepts in a theoretically compatible relationship. » Pour expliquer cette distanciation, plusieurs arguments sont avancés : la professionnalisation diminuerait le caractère sacramental du ministère ; l'accent mis sur les compétences conduirait à une technocratie qui supplanterait les impératifs bibliques et les traditions ecclésiastiques d'autrefois. Willimon serait probablement heureux de lire Schilderman : il tenait au caractère sacramental, aux aspects traditionnels. Mais l'objectif de Schilderman est de dépasser cette apparente opposition, et il argumente qu'elle survit parce que la nature du ministère est exprimée par des métaphores bibliques assez éloignées des conditions de la vie actuelle, et que les objectifs de la formation religieuse sont formulés dans un jargon religieux (sainteté, spiritualité, orthodoxie doctrinale) et ne se réfèrent pas aux conditions sociales concrètes de l'exercice du métier⁹⁶⁰. L'incompatibilité prônée par certains entre les concepts de vocation et de profession vient d'une vision séparatiste du monde religieux opposé au non-religieux, qui se perpétue par l'utilisation d'un registre linguistique spécifique (le « patois de Canaan », les métaphores bibliques).

Le ministère s'exerce effectivement dans deux réalités : pour la partie spirituelle dans le monde transcendantal ; pour la partie relationnelle dans la réalité de la paroisse locale. Le métier comprend en dehors du domaine spirituel une importante dimension de relations humaines (le pasteur est un professionnel du secteur aidant) ainsi qu'un aspect artistique (c'est un exercice créatif : la prédication, la rédaction d'un bulletin paroissial, etc.) Le pastorat ne peut donc pas se réduire à la seule dimension spirituelle. C'est là ce qui constitue en grande partie la complexité du métier et justifie le recours au professionnalisme dans le domaine relationnel.

Mais cet autre aspect du travail pastoral, le rapprochement avec les métiers du secteur relationnel, apparaît forcément comme une rupture avec le passé, et inspire la méfiance. Derrière l'interrogation : « pasteur, métier ou vocation ? », il faut donc entendre aussi le désir de perpétuer des traditions, comme le voulait par exemple Willimon, s'opposant aux influences de la « modernité ».

On peut s'interroger sur la valeur du respect des habitudes ecclésiastiques quand il éloigne les pasteurs du public qu'ils cherchent à atteindre (prêcher l'Évangile, faire des disciples) et entretient un certain conservatisme. Pour notre part, nous estimons plus en

⁹⁶⁰ *Ibid.*, p. 16-19. L'idée est reprise et explicitée par Hans ETTEMA, « Beyond professional identity », dans NAUER, *op. cit.*, p. 184 : La métaphore est une représentation non-littérale, une expression poétique voire rhétorique. La condition pour qu'une argumentation soit possible est que les choses doivent être décrites objectivement, de façon à être clairement définies et non-équivoques. La métaphore est alors un obstacle au dialogue parce qu'elle est subjective et non une définition communément acceptée au départ de laquelle une confrontation de points de vue devient possible.

harmonie avec la mission évangélique, le plaidoyer de Schilderman pour que la théologie du ministère soit constamment réactualisée et contextualisée parce qu'il s'exerce dans un contexte toujours changeant⁹⁶¹. La professionnalisation est alors la réaction au constat d'un décalage avec la société ; elle est l'adaptation à l'évolution du monde dans lequel nous vivons et dont nous sommes les témoins ; faute de quoi le témoignage devient incompréhensible, irrecevable, et le métier pastoral perd en légitimité.

Efficacité, reconnaissance sociale et donc « pouvoir » vont de pair, mais demandent, dans le cadre du pastorat, une interprétation plus fine que pour d'autres métiers. Stefan Gärtner éclaire un peu plus ces aspects, il a étudié de près l'ambivalence au sujet du pouvoir propre au pastorat – déjà mentionnée par exemple par Josuttis et Brouwer, la difficulté de conjuguer dépendance et autosuffisance sur laquelle Harbaugh et Willimon s'opposaient. Le leader religieux est au service de celui qui est tout-puissant sur la terre et dans le ciel : Dieu. En tant qu'agent d'une autorité supérieure, il doit renoncer à ses propres ambitions de pouvoir, et accepter d'être dépendant. Néanmoins, au cours de son ministère, il exerce une influence sur d'autres personnes qui attendent, de façon consciente ou non, de lui des directives qui les incitent à vivre autrement. Par moments, le pasteur se rend bien compte du pouvoir d'influence qu'il possède, et veut sauvegarder cette position de leader. Il se compare aux autres professionnels de relations aidantes et tend à se conformer à leur moule professionnel. Alors la professionnalisation « poïménique »⁹⁶² est une manifestation de l'assimilation du pasteur par le système social : il y intègre un certain rôle, celui d'aidant professionnel. Le client (paroissien) fait confiance à ce professionnel (le pasteur) et leur relation devient asymétrique. Mais le pouvoir du pasteur n'est pas acquis une fois pour toutes grâce à sa personnalité et à ses compétences : il reste toujours dépendant de la reconnaissance de sa fonction par les paroissiens, de leur acceptation et appréciation. Il vit, contrairement aux professionnels de la relation d'aide, en communauté avec ses « clients » (la paroisse) où il n'est pas que le professionnel (un être à part) mais également l'un

⁹⁶¹ SCHILDERMAN, *op. cit.*, p. 27.

⁹⁶² Le mot poïménique, venant du grec ποιμήν (berger), n'a pas encore trouvé sa place dans les dictionnaires de la langue française mais s'emploie couramment dans le jargon de la théologie pastorale, pour l'« accompagnement spirituel ». Ce mot poïménique, déjà longtemps en usage dans les pays anglo-saxons, remplace parfois « cure d'âme » qui semble démodé et trop connoté, alors que les allemands de leur côté continuent à utiliser le mot *Seelsorge*, littéralement : soin de l'âme (KAEMPF, *Introduction à la théologie pratique*, p. 149). Il ne faudrait pas confondre l'accompagnement spirituel avec la « relation d'aide », terme très usité hors du contexte religieux. Celui qui demande un accompagnement spirituel a le désir d'aller plus loin dans la relation avec Dieu ; celui qui entre en relation d'aide cherche une réponse à une difficulté souvent ponctuelle (Christophe PAYA, « Accompagnement pastoral » et Louis SCHWEITZER, « Accompagnement spirituel », dans PAYA, *Dictionnaire de théologie pratique*, p. 39, 58-59).

d'entre eux. Ainsi il est en même temps puissant et dépendant, aussi paradoxal que cela puisse paraître⁹⁶³.

Pour faire face à cette difficulté, pour vivre au mieux les paradoxes propres au ministère pastoral dans le contexte actuel, une professionnalisation s'impose. En effet, une partie de la crise identitaire des pasteurs provient du fait ne plus être en phase avec une société où tous les métiers se « professionnalisent » et gagnent en notoriété⁹⁶⁴. La professionnalisation du pastorat pourrait donc faire contrepoids à la sécularisation : ce n'est pas parce que la religion perd du terrain dans la société que le clergé doit se considérer comme étant diminué ou dégradé⁹⁶⁵. La reconnaissance du métier de pasteur est essentielle pour le bien-être de ce dernier ; une vocation spirituelle ne le préservant pas de ce besoin psychologique inné à tout individu : la reconnaissance par ses pairs⁹⁶⁶.

Nous avons déjà parlé de ce besoin de légitimation du ministère pastoral dans la société actuelle, en citant les 4 types (technocratique, magique, liturgique et traditionnelle) introduits par Jean-Paul Willaime⁹⁶⁷. Campiche et Bovay, dans un autre registre, décrivent quatre *réactions possibles, face à la crise identitaire* du pasteur : la protestation (typique des années 1960) ; la professionnalisation ; le refus d'adaptation et le repli sur soi et sur les traditions ; l'abandon du métier⁹⁶⁸. Ainsi la professionnalisation serait une des options permettant d'éviter l'abandon du ministère. Alors, pourquoi rencontre-t-elle tant d'opposition ?

⁹⁶³ Stefan GÄRTNER, « Powerful and Dependent : Ambivalence in the Religious Leader » dans NAUER, *op. cit.*, p. 164.

⁹⁶⁴ Roland CAMPICHE, « Modes d'adaptation à la crise », *Prêtres, Pasteurs et Rabbins dans la société contemporaine*, Paris, Cerf, p. 167, résume la professionnalisation du sacerdoce en écrivant : « Il s'agit donc de répondre à des critiques et de permettre aux clercs de fournir des prestations qui satisfassent aux exigences des autres professions et cela avec le moyens de ces dernières. Il s'agit donc d'un mode d'adaptation qui vise à permettre au clerc d'être reconnu non plus en fonction de ce qu'il est, mais de ce qu'il sait et réalise, et de retrouver une autorité qui était entamée par le caractère flou de sa formation. »

⁹⁶⁵ La professionnalisation serait donc un moyen de se repositionner, de mieux se positionner dans une société où la religion est en perte d'importance. WILLAIME écrivait dans *Profession : pasteur*, p. 242 : « Le modèle professionnel pourrait prévaloir et être interprété comme une revalorisation du pastorat par la professionnalisation en réaction à une dévalorisation de l'institution et du message ».

⁹⁶⁶ La confusion identitaire a des répercussions négatives comme l'illustrent aussi ces quelques lignes tirées d'un document synodal de l'Église Évangélique Réformée du Canton de Vaud (italiques de l'auteur) : L'institution en crise, depuis les années soixante, influence l'image de soi du pasteur : « L'identité pastorale et ministérielle s'en est trouvée *fragilisée*, elle est entrée dans une zone *dépressive* ou *nébuleuse* [...] l'identité pastorale n'a pas seulement commencé à subir un *flottement*, elle s'est aussi *pluralisée* et *diversifiée* [...] l'on est "en panne" d'un modèle unique » (ÉGLISE ÉVANGÉLIQUE REFORMÉE DU CANTON DE VAUD, *Document du Conseil Synodal : Le ministère de l'Église et les engagements des laïcs, des pasteurs et des diacres dans l'Église*, Synode de novembre 2006, p. 4, http://www.catalyse-vaud.ch/catalyse/doc_travail/doc/0611CSminist_eglise_engagement.pdf, consulté le 14/03/10).

⁹⁶⁷ Voir par exemple WILLAIME, *Profession : Pasteur*, p. 385-388.

⁹⁶⁸ Roland CAMPICHE, Claude BOVAY, « Prêtres, pasteurs, rabbins ; changement de rôle ? », *Archives Sciences Sociales des Religions*, n° 48/1, 1979, p. 141-147.

Nous revenons à l'étude de Schilderman qui révèle que plusieurs profils de pasteurs existent. Il en discerne quatre, selon qu'ils attachent plus ou moins d'importance aux aspects relationnels du ministère et à l'« orthodoxie », ce terme signifiant mettre l'accent sur les traditions et l'autorité supra-locale dans l'Église. Le terme surprend mais ce choix de Schilderman se comprend du fait qu'il a mené son étude auprès d'un public bien précis, les prêtres catholiques, pour qui traditions et respect de la structure supra-locale ont souvent plus d'importance que dans les milieux évangéliques contemporains⁹⁶⁹. En combinant les deux axes, celui de l'orthodoxie et celui du relationnel, Schilderman décrit quatre profils de pasteur qui auront une opinion différente quant aux multiples apports de la professionnalisation au pastorat (niveau d'expertise, utilité, relation aidante, impact sur la rémunération, effet sur la reconnaissance sociale du métier). Ceux qui croient encore fortement à l'autorité institutionnelle de l'Église ne voient pas l'intérêt de la professionnalisation ; ceux qui se concentrent plutôt sur l'autorité fonctionnelle, celle qui vient du niveau d'expertise, soutiennent la professionnalisation⁹⁷⁰.

Cette dernière n'est pas un but en soi, rappelle Schilderman, elle est une contribution vers une meilleure qualité du service rendu⁹⁷¹. Le ministère confié aux disciples est une *mission* et pas simplement une suggestion. Accomplir la mission nécessite de mettre de son côté toutes les chances, toutes les compétences « professionnelles » pour y parvenir. Vue sous cet angle, la professionnalisation serait un outil favorisant l'exercice du ministère dans la durée.

4. Conclusions

Dans cette partie de notre étude, consacrée à mieux comprendre ce que peut signifier l'expression : « Profession ? Pasteur ! », nous avons constaté que la tension entre la personne et la fonction pastorale, les paradoxes propres au message de l'Évangile sont

⁹⁶⁹ SCHILDERMAN, *op. cit.*, p. 208-209. 29,2 % des pasteurs sont du type non-orthodoxe mais à forte orientation relationnelle (ils rejettent les traditions, les structures hiérarchiques au sein des dénominations et privilégient les relations entre membres de la paroisse) ; 26,4 % des pasteurs sont non-orthodoxes et en même temps non axés sur le côté relationnel du ministère (ce sont les pasteurs « solitaires », qui se sont établis souvent sans passer par une commission des ministères ; ils mettent un fort accent sur leur leadership personnel, se donnant le droit de supplanter les traditions dénominationnelles et les opinions des paroissiens) ; 17,7 % des pasteurs sont de type orthodoxe mais attachent moins d'importance à l'aspect relationnel dans la paroisse (ils tiennent aux structures, traditions, liturgies et ne se considèrent pas du tout comme profession aidante, comme accompagnateur des autres : ils sont « autres ») ; enfin 17,4 % des pasteurs sont qualifiés d'orthodoxes, à forte orientation relationnelle (ils tiennent aux aspects traditionnels du ministère mais également à l'image du pasteur accompagnateur, qui soigne son troupeau, investit dans la relation d'aide).

⁹⁷⁰ *Ibid.*, p. 217-253.

⁹⁷¹ *Ibid.*, p. 261-262.

plus présents de nos jours qu'aux siècles passés. L'évolution de la société européenne et nord-américaine s'est accélérée de façon exponentielle et ce changement de contexte a donné lieu à la crise identitaire du pasteur. Pour sortir de cette situation, aucune solution « institutionnelle » n'est offerte à ceux qui souffrent de cette crise d'identité : ils doivent trouver leur propre voie. Trois pistes existent : le déni (rien n'est changé, on continue de fonctionner comme on a l'habitude) ; la fuite (conduire une Église comme une entreprise, ou simplement encore, se diriger vers un autre métier) ; la professionnalisation (souhaitée et décriée en même temps).

À travers la lecture d'auteurs contemporains, une évolution se dessine, celle de « l'insistance sur la personne du pasteur, qui ne disparaît plus, comme dans les théologies pastorales classiques, au profit de la fonction, mais en devient une partie constitutive ». La tendance (progressiste) à la séparation entre la personne du pasteur et la fonction va de pair avec le désir de professionnalisation. En même temps, dans la littérature spécialisée, on constate aussi le désir « de redécouvrir la profondeur du ministère et de la vocation spécifique du pasteur »⁹⁷² (forme de conservatisme).

Nous refusons donc de considérer la professionnalisation comme étant a priori une approche sociologique du pastorat qui se heurte à l'approche théologique du ministère. La contextualisation du message de l'Évangile demande de tenir compte du développement des sciences humaines et de faire l'effort de traduire des concepts, uniquement définis autrefois en termes sociologiques, pour le ministère, pour que le pasteur puisse pleinement s'intégrer dans le monde actuel, faire entendre sa voix, et par conséquent gagner en crédibilité.

Ministère et métier, spiritualité et professionnalisme ne sont pas opposés mais complémentaires. Le ministère définit certaines *tâches et responsabilités* que le pasteur exerce au sein de sa paroisse, c'est un métier dont il tire sa subsistance ; le professionnalisme et la spiritualité décrivent *la façon dont ces fonctions sont exercées* dans l'Église, la qualité du service accompli⁹⁷³.

Encore faut-il, pour bien « professionnaliser », avoir une conception claire de ce qu'est exactement le métier ou le ministère du pasteur. En existe-il des définitions ? Quelles sont-elles ? Quels en sont les avantages et les inconvénients ? Comment pratiquer une approche de cette *perplexed profession* qui soit en même temps respectueuse de l'Évangile et des traditions, en phase avec les évolutions sociétales et suffisamment

⁹⁷² PARMENTIER, KAEMPF, *op. cit.*, p. 9.

⁹⁷³ Henk WITTE, « Profession and Ministry in Conflict ? », dans NAUER, *op. cit.*, p. 172-173.

pragmatique pour permettre au pasteur de s'y conformer pour bien vivre son ministère, dans la durée ?

C. Définitions du métier de pasteur

1. Introduction : les objectifs de cette section

Notre but ici n'est pas de citer toutes les différentes et divergentes définitions rencontrées dans la littérature, ni d'en proposer encore une autre. Il s'agit simplement de rendre compte de la diversité des conceptions du métier pastoral. Plus ou moins pertinentes, les « définitions » s'avèrent toutes incomplètes. Les contours du métier pastoral changent parce que l'Église évolue *avec* la société environnante, tout en n'étant pas *du* monde, pour reprendre l'expression de Jean 17. Nous concluons par un plaidoyer pour une conception pragmatique et « dynamique », permettant au pasteur de préserver son équilibre dans des contextes changeants, tout en respectant les bases du ministère de « la foi qui a été transmise une fois pour toutes ».

2. Approche historique

2.1. Des ministères de la Réforme à la réforme des ministères

Depuis la Réforme, pasteurs et paroissiens sont comme les deux faces d'une même pièce : l'une n'existe pas sans l'autre. Le principe du sacerdoce universel permet de considérer tous les baptisés comme égaux en dignité devant Dieu (égalité) mais pas de conclure à une indifférenciation des charges au sein de la communauté chrétienne (équivalence)⁹⁷⁴. La *Confession helvétique postérieure de 1566* dit qu'il faut « se garder d'attribuer tellement à la vertu secrète du Saint-Esprit [...] que nous anéantissions le ministère ecclésiastique [...]. La prêtrise [...] est commune à tous les chrétiens, mais non pas les ministères »⁹⁷⁵. Les ministres sont donnés pour l'utilité commune (Ep 4.11-13).

L'ecclésiologie protestante est donc fonctionnelle : elle admet la différenciation des tâches mais pas des états⁹⁷⁶ : « Tous appartiennent à l'état ecclésiastique ; ils sont tous vraiment prêtres, évêques et papes mais tous n'ont pas la même sorte de tâche à

⁹⁷⁴ Michel BERTRAND, « Du sacerdoce de tous, aux ministères de quelques-uns », *Information-Évangélisation*, n° 1, 2010, p. 11.

⁹⁷⁵ Olivier FATIO, sous dir., « Confession helvétique postérieure », *Confessions et catéchismes de la foi réformée*, Genève, Labor et Fides, 1986, p. 264, 267.

⁹⁷⁶ BERTRAND, *op. cit.*, p. 13.

remplir. »⁹⁷⁷ Entre les deux catégories de personnes, clercs et laïcs, il s'agit donc de trouver le bon équilibre. L'hypertrophie du ministère peut conduire au cléricisme et l'inverse est également vrai : l'insistance unilatérale sur le sacerdoce universel conduit à une fragilisation des ministres⁹⁷⁸. Une corrélation féconde doit être possible entre pasteurs et paroissiens, elle dépendra de la façon dont les deux parties conçoivent leur rôle⁹⁷⁹.

Notre analyse a permis de dégager que la vocation est essentielle pour ce métier, et que la professionnalisation, qui permet d'améliorer le bien-être du pasteur au travail s'impose petit-à-petit. La « crise » du pastorat a débuté dans les années 1960, pratiquement en même temps que la crise sociétale, et déjà à l'époque la question se posait : faut-il « réformer » le ministère ?

Georges Crespy, en 1968, constatait la cohabitation de pasteurs « mutants » à côté de pasteurs « traditionnels »⁹⁸⁰. Il y avait des différences quant à leur emploi du temps : les « mutants » faisaient moins de visites, passaient plus de temps à la formation des paroissiens, et lisaient beaucoup, essayant de compenser leur manque de compétences constatées sur le terrain⁹⁸¹. Le pastorat évolue, et pour Crespy « le métier de pasteur est parvenu à son point d'éclatement » : l'évolution de la société l'a amené à assumer une « surcharge des *opérations* par laquelle se trouve posé, en termes tels qu'il en devient insoluble, le problème de la *compétence* ».

L'auteur fait appel à la distinction entre le « bricoleur » et l'« ingénieur » :

⁹⁷⁷ LUTHER, *op. cit.*, p. 86.

⁹⁷⁸ BERTRAND, *op. cit.*, p. 16.

⁹⁷⁹ La conception par les paroissiens du rôle du pasteur est tout aussi importante que celle du pasteur lui-même. Autrefois, les paroissiens avaient une « culture » d'Église, savaient comment se comporter. Avec la déchristianisation de la société, ce « savoir » s'est perdu et les paroissiens ont besoin d'être instruits à ce sujet, comme l'ont fait remarquer plusieurs auteurs consultés et plusieurs pasteurs interviewés. Nous sommes consciente que cela mérite une réflexion plus approfondie et serions heureuse de voir d'autres chercheurs se pencher sur le sujet.

⁹⁸⁰ Georges CRESPIY, *Les ministères de la Réforme et la réforme des ministères*, Genève, Labor et Fides, 1968, p. 55.

⁹⁸¹ *Ibid.*, p. 54-55.

Le « bricoleur » est celui qui réemploie des objets jadis utilisés à des fins différentes. Il a toujours, à sa disposition, plus d'objets qu'il n'en peut manipuler. L'« ingénieur », au contraire, construit à nu une épure et fait confectionner les matériaux dont il aura l'emploi pour la réalisation et ceux-là seulement. Souvent, la culture pastorale relève du « bricolage » parce qu'on n'a pas le temps de savoir ce qui est vraiment utilisable dans les connaissances que l'on stocke. Et comme ces connaissances sont, chacune pour sa part, empruntées à des ordres dans chacun desquels il existe des « ingénieurs » compétents, vis-à-vis de ces « ingénieurs », on se sent « bricoleurs », ce qui pose dans des conditions particulièrement anxiogènes la question de la compétence⁹⁸².

La question est donc bien là, et ce depuis quelques décennies : quelle est la compétence *propre* du pasteur⁹⁸³ ; en d'autres termes : quel est son métier, à quoi doit-il être formé ?

Crespy recense trois types de « solutions » souvent proposées pour résoudre la crise pastorale mais qui sont, à son avis, inefficaces. Durant notre enquête, nous avons retrouvé (trente-cinq ans plus tard !) les mêmes idées, les mêmes suggestions, les mêmes aspirations. La première solution consisterait à améliorer la formation en offrant une série d'enseignements supplémentaires dans les domaines où les pasteurs se sentent déficients. Mais l'accumulation des matières académiques ne ferait qu'aggraver le danger d'avoir un pasteur « encyclopédique », dont les connaissances demeurent fragmentaires. La seconde suggérerait d'avoir des pasteurs à temps partiel, part de deux propositions justes : la diminution démographique de l'Église (à l'époque de Crespy) et la possibilité de comprendre et de partager la réalité que vivent les paroissiens. Mais il n'est pas garanti que leur emploi séculier leur offre plus de satisfactions en matière de résultats visibles. Ils auraient peut-être que le sentiment de vivre encore plus « écartelés » ; comment pourraient-ils conjuguer un travail à heures fixes avec un ministère plein d'imprévus, ou encore suivre des formations complémentaires dans les deux secteurs, alors que l'un est déjà tellement vaste ? La troisième préconiserait une plus grande collégialité, dans le sens d'un développement de ministères spécialisés, qui réduirait à néant l'ambition du pasteur d'être « omni-compétent », et une re-centration sur les tâches élémentaires. Certes, les paroissiens bénéficieraient d'un enrichissement par le ministère de plusieurs personnes différentes, mais il n'y aurait pas d'économie financière, et cette suggestion ne vaut que pour les régions où la densité de chrétiens évangéliques est suffisamment forte pour mettre cela en

⁹⁸² *Ibid.*, p. 61-62.

⁹⁸³ *Ibid.*, p. 59, 62-63.

place sans que le temps gagné par le pasteur « généraliste » se perde dans les interminables trajets du « spécialiste »⁹⁸⁴.

La question demeure donc : si l'on ne peut pas tout faire, que faut-il faire ? Autrement dit, quelle est la définition du métier de pasteur ? Par où commencer ?

Il nous faut maintenant articuler les aspects vocationnel et professionnel qui nous semblent se compléter et non s'exclure, comme le suggèrent certains auteurs. Campiche, dans un résumé d'études sociologiques touchant le personnage du clerc, l'exprime ainsi : « La définition du métier de pasteur *oscille* entre une référence professionnelle et une référence vocationnelle. »⁹⁸⁵

Dans ce qui précède, nous avons constaté cette *ambivalence* : la vocation transcendante (qui vient du ciel) s'exerce dans l'immanent (sur cette terre). Nous avons également fait remarquer le *caractère paradoxal* du métier du pasteur et du message dont il est porteur. La multiplicité et la divergence des attentes, des paroissiens et du pasteur ont souvent été présentées, dans les études du premier chapitre et dans l'analyse des résultats de notre enquête au second chapitre, comme faisant partie des difficultés de la profession pastorale. L'ambivalence vocation – profession et le contexte paradoxal s'imposent au pasteur sous forme d'une tension, plus ou moins latente, mais les attentes des paroissiens se présentent à lui comme des obligations immédiates. Nous avons compris au cours de nos lectures que la tentation est grande pour lui d'y répondre. Le pasteur qui fait « un peu de ceci, un peu de cela »⁹⁸⁶, pensant bien faire en répondant aux attentes, n'en a jamais fini et ne peut satisfaire tout le monde en même temps. Cette façon de vivre le ministère dans un altruisme et une disponibilité complets semble très évangélique⁹⁸⁷, mais est-ce réellement ce que Dieu attend en réponse à son appel ?

Nous allons explorer plusieurs catégories de réflexion, passer premièrement en revue quelques définitions du pastorat au temps de la Réforme, puis considérer brièvement des éléments de l'évolution historique autour de la notion de métier pastoral. Nous terminerons par la consultation de quelques auteurs qui proposent des pistes

⁹⁸⁴ *Ibid.*, p. 65-68.

⁹⁸⁵ CAMPICHE, BOVAY, *op. cit.*, p. 165.

⁹⁸⁶ Nous pensons aux auteurs qui définissent le métier de pasteur en énumérant des rôles. De nombreux exemples existent, nous citons : WILLIMON, *Pastor, The Theology and Practice of Ordained Ministry*, p. 9-10, qui parle du pasteur comme prêtre, prédicateur, conseiller, enseignant, évangéliste, prophète, leader, modèle à imiter ; GLASSE, *op. cit.*, p. 58-71 qui parle de prédicateur, prêtre, conseiller, enseignant, organisateur et administrateur.

⁹⁸⁷ Texte cité pour défendre cette attitude : Mt 20. 26-28, texte que nous avons déjà commenté p. 269, note n° 785.

contemporaines de réflexion. Dans leurs écrits, deux axes se distinguent : l'approche du ministère d'une part par des modèles bibliques, d'autre part par des figures ou images extrabibliques.

2.2. *Entre Calvin, Luther, Vinet et notre époque : ressemblances et distances*

Pour Calvin, Dieu « choisit d'entre les hommes ceux qu'il veut faire ses ambassadeurs (2 Co 5.20) » et leur ministère, « c'est de prêcher l'Évangile et administrer les sacrements »⁹⁸⁸. Ils sont « administrateurs » de la Parole de Dieu par laquelle « ils paissent les brebis [...], qu'ils conduisent par enseignements et exhortations ceux qui sont dociles, qu'ils contraignent et corrigent les rebelles et obstinés »⁹⁸⁹. Pour ce réformateur, le ministère de la Parole, dénominateur commun de toutes les activités pastorales, vient en premier⁹⁹⁰. La dispensation du baptême et de la Sainte Cène, les deux seuls sacrements que l'Église « fidèle » reconnaît, appartient aux ministres du culte⁹⁹¹. Calvin a défini le sacrement disant qu'il est « un signe extérieur par lequel Dieu scelle en nos consciences les promesses de sa bonne volonté envers nous pour confirmer la faiblesse de notre foi ». Le sacrement n'est pas donné parce que « la Parole ne serait pas assez ferme de soi-même [...] mais c'est pour nous confirmer en elle ». Les sacrements et la Parole de Dieu ont la même fonction : « C'est de nous offrir et présenter Jésus-Christ, et en lui les trésors de sa grâce céleste »⁹⁹². Toutefois, la Parole demeure première, devance en importance les sacrements.

Vinet ajouta au rôle de pasteur celui d'être un modèle pour les fidèles : « Il est la ville bâtie sur une montagne ; il est, aux yeux du monde, le représentant des idées chrétiennes et le grand nombre juge le christianisme d'après lui : cela ne les excusera pas peut-être, mais cela nous accusera. Le ministre est le chrétien officiel, c'est l'homme symbole ; il l'est à tous les moments⁹⁹³. »

Calvin et Luther n'imposaient pas au pasteur le rôle de modèle ou d'exemple à suivre : le premier écrivait que Dieu « nous accoutume à obéir à sa Parole, encore qu'elle nous soit prêchée par des hommes semblables à nous⁹⁹⁴ » ; le second allait plus loin :

⁹⁸⁸ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, III, 1, 6, p. 54, 59.

⁹⁸⁹ *Ibid.*, IV-VIII-9, p. 147-148.

⁹⁹⁰ SCHÜMMER, *op. cit.*, p. 33.

⁹⁹¹ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, XV, 20 ; IV, XVIII, 19, p. 286, 415.

⁹⁹² *Ibid.*, IV-XIV-1, 3, 17, p. 267, 268, 282.

⁹⁹³ VINET, *op. cit.*, p. 82.

⁹⁹⁴ CALVIN, *L'Institution chrétienne*, IV, III, 1, p. 54.

Le fait que Dieu accorde aussi la Parole par de méchants fripons et par des impies n'est pas une petite grâce. Dans une certaine mesure, il est même plus dangereux qu'il l'accorde par l'intermédiaire de saints personnages, que lorsqu'il la donne par des hommes qui ne le sont pas. En effet, des auditeurs dépourvus de jugeote se laissent prendre et ils s'attachent plus à la sainteté des hommes qu'à la Parole de Dieu. Ce faisant l'homme est plus honoré que Dieu et que sa Parole⁹⁹⁵.

Nous nous arrêtons un court instant sur ces trois aspects du ministère, la prédication de la Parole, l'administration des sacrements, le rôle exemplaire du pasteur.

a. La prédication de la Parole

Tout d'abord nous constatons que la prédication, élément clef du ministère pastoral, a changé. Craddock rappelle que « l'Église primitive était fondée sur le discours oral bien avant de devenir aussi une communauté qui écrit et lit des textes »⁹⁹⁶. Auparavant l'acquisition du savoir se faisait presque exclusivement par l'écoute, puis, avec l'instruction devenue obligatoire, le nombre d'illettrés dans la société occidentale a diminué et l'écrit a gagné en importance. En même temps, la capacité à écouter de longs discours se perd⁹⁹⁷. Le développement du multimédia a encore modifié la façon dont on s'instruit. La possibilité de disposer, reproduire, utiliser des images a rendu l'aspect visuel aussi important que l'oral sinon plus.

Les sermons doivent évoluer pour rester compréhensible par les auditeurs. Ils gardent le fond mais changent la forme qui est primordiale : elle détermine les effets de ce qui est dit, elle sert à éveiller et à maintenir l'intérêt ; elle conditionne la manière dont on vit ce qui a été entendu ; elle structure la foi ; elle détermine le degré de participation des paroissiens⁹⁹⁸.

Bryan Chappell s'appuie sur divers auteurs d'Amérique du Nord pour éclairer la problématique du prédicateur actuel : depuis une vingtaine d'années, les paroissiens se plaignent ouvertement du fait qu'on leur inflige des sermons monotones, ennuyeux, dans un langage complexe, archaïque, et sans rapport avec les préoccupations d'aujourd'hui. On

⁹⁹⁵ Cité par A. GREINER, « Martin Luther prédicateur », *Sur le Roc de la Parole* [Extraits de sermons], Paris, Les Bergers et les Mages, 1996, p. 17.

⁹⁹⁶ CRADDOCK, *op. cit.*, p. 174.

⁹⁹⁷ John R.W. STOTT, *Between Two Worlds*, Grands Rapids, Eerdmans, 1982, p. 292-295 donne l'exemple des prédications de John Wesley qui duraient trois heures ; celles de Jonathan Edwards, deux heures, et la « norme » était de quarante-cinq minutes à l'époque victorienne. Stott pense que pour son temps, un sermon de dix minutes est trop court ; quarante minutes trop long.

⁹⁹⁸ CRADDOCK, *op. cit.*, p. 175-177.

est dans un « temps d’alphabétisation visuelle », les gens sont habitués à ce que la pensée, la réflexion soient illustrées par les techniques de l’audiovisuel⁹⁹⁹.

Ainsi l’enseignement biblique est devenu, de nos jours, plus interactif, il suffit de penser aux phénomènes des groupes de maisons et des cours sur internet. Des sujets d’actualité, notamment d’éthique, demandent des éclairages bibliques et pour ce faire, un dialogue entre pasteur-enseignant et public s’instaure. Bon nombre de nos contemporains évangéliques n’ont plus d’arrière plan religieux, ils leur manquent les repères dont nos aînés disposaient et le prédicateur ne peut s’appuyer sur aucun savoir, même élémentaire, en matière de religion. Pour pallier à cette carence et à cette disparité de connaissances dans les paroisses, le dialogue est utile car il permet à l’orateur de se positionner au plus près de son public. De ce fait, le pasteur est appelé à être aussi écoutant : on ne prêche plus pendant deux heures d’affilée mais on instaure avec les paroissiens, habitués à des modes d’apprentissage interactifs, un dialogue afin de les rendre réceptifs au message. Comme le rappelle Bryan Chapell, « nous vivons à une époque qui est hostile à l’autorité », dans une culture relativiste¹⁰⁰⁰ : ce qui était déclaré « *ex cathedra* » autrefois n’a plus le même impact aujourd’hui.

L’informatisation a décuplé la rapidité avec laquelle l’information (écrite, orale, illustrée) circule. Ces innovations ont influencé la prédication. Les sermons sont devenus plus courts, le prédicateur fait facilement appel à des supports autres que la Bible. Les illustrations qui explicitent le sujet ne sont plus, comme auparavant, des anecdotes ou des citations d’auteurs connus. Si autrefois, elles permettaient un moment de détente à l’orateur, et par conséquent à l’auditeur aussi, aujourd’hui elles ne servent plus à transmettre le message mais simplement à l’éclairer¹⁰⁰¹. Le prédicateur contemporain peut, par exemple, projeter sur grand écran des diapositives montrant des constructions incas pour illustrer la métaphore des pierres vivantes, faire écouter des chants préenregistrés sur clip vidéo pour accompagner la méditation. Toutefois, le modèle médiatique présente des risques particuliers, notamment de ne pas transmettre fidèlement le message, et le média en lui seul n’a pas de qualités de persuasion¹⁰⁰². Richard Gelin attire l’attention sur le fait qu’une assistance par vidéo-projecteur ou par logiciels type PowerPoint peut être un

⁹⁹⁹ Bryan CHAPELL, *Prêcher, l’art et la manière*, Diakonos, Charols, Excelsis, 2009, p. 195-198.

¹⁰⁰⁰ *Ibid.*, p. 19.

¹⁰⁰¹ CRADDOCK, *op. cit.*, p. 206-209.

¹⁰⁰² CHAPELL, *op. cit.*, p. 184-186. Il décrit le modèle médiatique : « Dans le modèle médiatique, les détails de l’explication de la prédication traditionnelle sont mêlés à l’application. L’application est mise en avant, les illustrations sont saisissantes, et l’explication est simplifiée et intégrée au reste pour ne pas repousser les auditeurs ».

« dérivatif, plutôt qu'un apport constructif ». Elle demande une maîtrise de la rhétorique propre à ces moyens de communication¹⁰⁰³.

Le mode d'apprentissage de nos contemporains a changé. Peu importe que l'on soit pour ou contre le modèle médiatique de la prédication, pour présenter la Parole de Dieu, les compétences requises du pasteur d'aujourd'hui sont devenues plus complexes que celles du pasteur traditionnel.

b. Les sacrements

Ils ne sont plus perçus, de nos jours, comme un aspect majeur du ministère pastoral. Dans le protestantisme évangélique, le mot même de sacrement est peu employé : on préfère parler simplement du baptême et de la sainte cène, mais, dans un souci de concision, nous conservons ici ce terme générique.

Les sacrements sont par essence des rites (par définition, selon le Grand Robert de la langue française : des cérémonies réglées ou des gestes particuliers prescrits par la liturgie d'une religion). Parmi les pièges du rite, Laurent Gagnebin nomme le passéisme, la routine et l'automatisme¹⁰⁰⁴. En réaction à une célébration des sacrements devenue trop routinière, et afin de garder du sens, les pasteurs expérimentent des réformes liturgiques : la Sainte Cène ne se prend pas à la même fréquence et de la même manière dans toutes les paroisses (exemple : coupes communautaires ou individuelles) ; le baptistère classique est parfois délaissé au profit d'un lieu plus convivial (piscine, rivière, lac). Ce n'est pas une nouveauté propre à notre époque, mais il semblerait que dans une société où tout va plus vite qu'avant, le renouvellement et la créativité s'imposent davantage. Nos contemporains rejettent ces rites figés dans une liturgie rigoriste qui freine l'émotion du moment vécu. Ils recherchent des formes alternatives, pas forcément plus modernes, mais qui au contraire perpétuent des traditions néotestamentaires au sein de la communauté actuelle, qui, elle, souvent remplace la structure familiale affaiblie par les divorces et la mobilité professionnelle. Enfin, de moins en moins de personnes ont un arrière-plan religieux leur permettant de comprendre le sens des sacrements sans une mise en forme plus proche de leur vie quotidienne : le baptistère et la table de communion sont pour eux des éléments d'une autre culture. Puisque l'Église des évangéliques professants n'est pas perçue comme un lieu centralisateur où l'on se rend régulièrement mais plutôt comme une communauté

¹⁰⁰³ Richard GELIN, « Prédication », dans PAYA, *Dictionnaire de théologie pratique*, p. 553. Voir aussi p. 560-561, l'article de Pierre-André LÉCHOT : « Prédication, médias et nouvelles technologies ».

¹⁰⁰⁴ Laurent GAGNEBIN, « Le rite en perspective protestante : le rite comme geste », *Études Théologiques et religieuses*, n° 4, 2000, p. 589-590.

dont on veut avoir la certitude qu'elle accompagne les fluctuations de la vie, la pratique des sacrements doit s'adapter aux évolutions de la société, à la perte de la transmission des pratiques religieuses intergénérationnelles.

On constate également, dans les Églises locales, le développement (souvent inconscient) de nouvelles actions rituelles non sacramentelles, des « habitudes » au niveau de la musique, des paroles d'accueil et d'envoi, par exemple, comme des repères qui créent le « nous », le sentiment d'appartenance, et qui gagnent en importance par rapport aux sacrements. Dans le rite, « il s'agit de mettre en scène une situation qui, par le médium des corps, suscite chez les acteurs et dans l'assistance une émotion dont l'intensité est la condition même de l'efficacité du rite »¹⁰⁰⁵. C'est devenu d'autant plus important de nos jours que, comme le dit Chappell, les gens sont plus que jamais formés à « raisonner et réagir sur le mode de l'expérience »¹⁰⁰⁶.

Le pasteur reste donc bel et bien prédicateur de la Parole et administrateur des sacrements mais, dans un monde de consumérisme et de « zapping », il doit faire preuve de créativité, renouveler les formes tout en restant fidèle aux éléments fondamentaux de son ministère.

c. Le rôle exemplaire du pasteur

Doit-il être un modèle, comme le disait Vinet, un exemple pour nos contemporains ? Là encore, on observe une évolution. De Calvin et de la conscience de l'imperfection des appelés au pastorat, on est passé à une conception plus idéaliste où, comme Vinet le préconisait, le pasteur devait être exemplaire en tout. Puis sont survenues des périodes de réveil (Wesley ; le perfectionnisme) et de renouveau charismatique où l'accent était mis davantage sur la puissance de l'Esprit et sa capacité à transformer les croyants, le pasteur en premier, puis les fidèles. Ainsi s'est développée une vision idéaliste de l'Église ; le pasteur était le leader charismatique qui montrait *le* modèle à imiter.

L'introduction des sciences sociales en milieu pastoral a permis de prendre en compte les faiblesses et les travers humains qui affectent aussi les pasteurs, hommes parmi les hommes, ayant besoin de guérison, de restauration, connaissant des moments de doute et d'euphorie, vivant dans les mêmes conditions que leurs paroissiens, sujets aux mêmes problèmes de santé, de couple ou de finances. La notion d'exemplarité a changé aussi : on

¹⁰⁰⁵ Isabelle GRELLIER, « Actes pastoraux et ritualité », dans KAEMPF, *Introduction à la théologie pratique*, p. 180, cite F. ISAMBERT, *Rite et efficacité symbolique*, Paris, Cerf, 1979, p. 12.

¹⁰⁰⁶ CHAPPELL, *op. cit.*, p. 195-198.

attend moins d'eux d'être exemptés des contingences humaines mais d'être exemplaires dans la façon de les gérer. On leur demande moins d'être des modèles à imiter que d'être authentiques. L'exigence s'est déplacée mais elle n'a pas pour autant diminuée. C'est la raison pour laquelle plusieurs auteurs consultés plaident afin que le pasteur, plus que jamais, établisse clairement une distinction entre sa vie privée et sa vie professionnelle : sa famille et lui ne doivent pas être les habitants d'un aquarium exposé aux regards¹⁰⁰⁷ mais doivent préserver leur intimité, ce qui est devenu plus compliqué (le « pistage » sur réseaux sociaux, à l'exemple de Facebook). Les moyens de transport et de communication ayant évolué, le pasteur est plus facilement sollicité maintenant qu'autrefois : on n'hésite pas à prendre la voiture et faire des kilomètres pour aller le voir. Enfin, la plus grande mobilité sociale a donné naissance à une plus grande mixité dans la composition des paroisses. Autrefois, elles étaient homogènes, constituées de populations locales issues du même terroir ; aujourd'hui, il y a un grand brassage d'ethnies et de cultures : le pasteur et sa famille ne sont plus les référents du mode de vie du plus grand nombre, seulement d'une minorité.

Les difficultés que rencontrent les pasteurs d'aujourd'hui ne sont pas comparables à celles de leurs devanciers au temps de la Réforme ou du Réveil. Dans le *domaine spirituel*, ils ne combattent plus le catholicisme ou le manque de zèle mais plutôt l'indifférence générale. Quant aux conditions de *vie matérielle*, elles se sont améliorées pour la population en général, et la plupart des dénominations ont mis en place des moyens pour pallier à un déficit financier temporaire de la paroisse locale, afin que le pasteur ne soit pas sans ressources, dépendant uniquement de la générosité des paroissiens. La *persécution religieuse* en France n'existe plus, mais on ressent de la part de l'administration vis-à-vis des Évangéliques un esprit tatillon pour, par exemple, délivrer un permis de construire ou autoriser un rassemblement de jeunes. La population est mieux éduquée, et le pasteur est moins en situation de supériorité intellectuelle et sociale. Par contre, la société évolue à une vitesse bien plus rapide, la profusion d'information fait que le pasteur ne peut plus être compétent dans tous les domaines, et les conditions de *vie psychique et relationnelle* se sont complexifiées. Le mot stress a fait son apparition en 1940¹⁰⁰⁸ et a remplacé la pénibilité physique qui assurait les moyens de subsistance par une recherche effrénée de « bonheur » dans une société de prévoyance.

¹⁰⁰⁷ PICON en parle dans *Ré-enchanter le ministère pastoral*, p. 65-66 ; voir également HUNT qui a intitulé son livre : *The Stained Glass Fishbowl*.

¹⁰⁰⁸ Le Grand Robert de la langue française donne comme origine étymologique : « 1950, in Höfler ; notion proposée par Hans Selye, 1940 ; spécialisation d'un mot angl., "effort intense, tension" ».

Les modèles des Réformateurs et des siècles précédents conservent les caractéristiques et les problèmes de *fond* du ministère pastoral mais nécessitent une contextualisation des solutions quant à la *forme*.

Que penser alors des auteurs qui se réfèrent non à la Réforme mais aux modèles des temps bibliques, encore plus éloignés de nos conditions actuelles, pour définir le ministère contemporain ?

3. Approche biblique

3.1. Ministère, *charismata*, fonction, position

Ministère, *charismata*, fonction, position, sont des termes souvent entendus lorsqu'il est question de définir le métier pastoral, en se référant à Romains 12.3-8, 1 Corinthiens 12.1-10, 28 et Éphésiens 4.11-14, les textes néotestamentaires considérés comme fondamentaux pour le fonctionnement des ministères dans l'Église.

Les théologiens se disputent au sujet des premières Églises : quelle est la relation entre les *charismata* (mot grec, traduit en français par « dons » en Romains 12 et 1 Corinthiens 12) et le ministère ? En effet, comme le souligne Sylvain Romerowski¹⁰⁰⁹, les traductions françaises de la Bible permettent ce genre d'interrogation, puisque le mot grec peut avoir, en français, deux significations, celui d'un cadeau offert par une personne et celui d'une capacité, d'une aptitude, qui fait qu'un individu est doué pour quelque chose¹⁰¹⁰.

Les *charismata*, sont-ce des capacités ou des aptitudes de personnes exerçant un ministère (don = aptitude) ou plutôt le fait d'avoir des personnes mises à part, appelées, et « données » pour le service (don = ministère) au plus grand nombre ? Dieu, a-t-il donné des compétences aux uns, aux autres, ou a-t-il donné des ministères à l'Église ? Une lecture attentive des textes bibliques permet de comprendre que ce que Dieu donne ne sont pas des aptitudes (compétences) mais des ministères (fonctions), qui présupposent évidemment certains « talents » : l'activité résulte des capacités¹⁰¹¹. C'est du moins ce qu'on peut déduire, en mettant en parallèle Romains 12, 1 Corinthiens 12 et Éphésiens 4, où, dans ce dernier passage il n'est pas question de dons (*charismata*) mais du verbe

¹⁰⁰⁹ ROMEROWSKI, *op. cit.*, p. 15.

¹⁰¹⁰ Dans *Le Dictionnaire de Théologie Biblique*, sous dir., T. Desmond ALEXANDER, Brian S. ROSNER, Excelsis, 2006, Charols, p. 526-528, Romerowski fait remarquer que seulement la première traduction, *charisma* désignant cadeau, est exacte, et pas la traduction par don-aptitude. Ce sont des ministères et services que Dieu accorde à l'Église.

¹⁰¹¹ ROMEROWSKI, *op. cit.*, p. 19-21.

didōmi : « donner ». Dieu *donne* à l'Église *des hommes* capables, et non pas des capacités particulières aux uns ou aux autres qui pourront les mettre au service de la communauté¹⁰¹².

Analyser plus longuement les textes bibliques considérés comme fondateurs pour le ministère dépasserait certainement le cadre de notre travail ; notre centre d'intérêt n'étant pas le fondement mais plutôt le fonctionnement des ministères, dans la durée¹⁰¹³. Mais le débat au sujet des dons et des ministères présente des analogies avec celui concernant le pastorat : métier ou vocation.

Pour certains théologiens, il y a conflit entre Esprit ou libre fonctionnement des dons spirituels (vocation), et ministère établi, organisation de l'Église (métier). D'autres réfutent cette idée¹⁰¹⁴. Certains « dons » – et nous comprenons dons dans le sens de personnes mises à disposition de l'Église dans un but précis, personnes « appelées » à la servir – don de guérison ; don d'opérer des miracles ; don de parler ou d'interpréter des langues – ne se retrouvent pas forcément dans le cadre d'un ministère (ou métier) établi dans la durée. D'autres dons sont presque automatiquement liés à une position clairement établie (un métier qui demande l'exercice régulier de certaines fonctions par une même personne, au cours d'un laps de temps long voire indéterminé) : les dons de secourir et de gouverner font penser aux activités des diacres, des anciens ou des évêques. Ainsi Fung en a déduit que « gift can find expression in office and [...] office must not be severed from

¹⁰¹² *Ibid.*, p. 22-23. Romerowski opte pour cette interprétation mais ce n'est pas l'avis majoritaire des exégètes. Anthony C. THISELTON, dans *The First Epistle to the Corinthians : A Commentary on the Greek Text*, collection The New International Greek Testament Commentary, Eerdmans, Grand Rapids, 2000, p. 909-910 écrit que la traduction de τῶν πνευματικῶν de 1 Co 12.1 est sujette à discussion : ce terme, désigne-t-il des *personnes* spirituelles ou des *dons* spirituels ? La plupart des commentateurs favorisent cette seconde interprétation, mais les deux sont effectivement plausibles et évitent de traduire par « concerning what counts as people or as gifts of the Spirit ». Puisque Paul opte dans les versets suivants de 1 Co 12 pour le mot *charismata*, il paraît plus logique, selon Robert SOMERVILLE, de traduire déjà τῶν πνευματικῶν au verset 1 par *dons* spirituels (*La première épître de Paul aux Corinthiens*, tome 2, p. 110, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2005). William F. ORR et James Arthur WALTHER, dans *1 Corinthians*, collection The Anchor Bible, New York, Doubleday, 1976, p. 276, plaident aussi pour la deuxième interprétation, étant donné que la suite du chapitre est consacrée à l'étude de différents *dons* accordés à plusieurs personnes.

¹⁰¹³ Le lecteur intéressé trouvera plus d'information dans des ouvrages de théologie systématique et des commentaires bibliques, mais également dans des articles contemporains, tels que ceux de FUNG ou ROMEROWSKI, et encore d'autres livres, comme par exemple le dossier exégétique et de réflexion théologique sous la direction de Jean DELORME, *Le ministère et les ministères selon le Nouveau Testament*.

¹⁰¹⁴ Ronald Y.K. FUNG, « Charismatic Versus Organized Ministry ? An Examination of an Alleged Antithesis », *The Evangelical Quarterly*, n° 52, 1980, p. 196, 204 cite à ce sujet la publication d'Ernest KÄSEMANN (« Ministry and Community in the New Testament », dans *Essays on New Testament Themes*, SCM Press, Londres, 1964) pour qui il y a conflit, et H. VON CAMPENHAUSEN (*Ecclesiastical Authority and Spiritual Power in the Church of the First Three Centuries*, Stanford University Press, 1969) qui n'y voit pas d'opposition.

gift », ou que « office » et « fonction » sont deux aspects d'un ministère pour lequel la personne doit avoir les dons nécessaires¹⁰¹⁵.

Par analogie, on pourrait dire que la vocation (qui est un don de Dieu) peut s'exprimer dans l'exercice d'un métier (la fonction pastorale) et que le métier ne peut se concevoir sans ce don (la vocation).

Vocation et métier présupposent que les personnes qui répondent à une vocation ou exercent un métier disposent des qualifications, compétences et aptitudes personnelles nécessaires. Ou, comme le dit Fung au sujet de l'établissement des diacres dans leur fonction (Ac 6.1-6) : ce sont des hommes disposant des *qualifications* nécessaires (être plein d'Esprit et de sagesse) qui ont été *appelés* (désignés) pour une *fonction* où ils pourront exercer un *ministère*¹⁰¹⁶.

Il n'y aurait donc pas d'incompatibilité intrinsèque entre vocation et métier, à condition que celui qui prétend à la fonction, dispose des qualifications (une compétence ou une aptitude qui permet d'exercer le ministère dans la durée) et de la vocation (cette dernière reconnue par les pairs dans le Nouveau Testament ou par l'Église des premiers siècles – élection publique – ce que Calvin appellera plus tard la « vocation extérieure »).

Dons et ministère sont indissociables, comme devraient pouvoir l'être aussi vocation et professionnalisme.

¹⁰¹⁵ FUNG cite J.A. ROBINSON, « The Christian Ministry in the Apostolic and Sub-Apostolic Periods », dans H.B. SWETE sous dir., *Essais on the Early History of the Church and the Ministry*, Londres, Macmillan, 1918, p. 79.

D'autres pensent comme FUNG. Dans *Le grand dictionnaire de la Bible*, revu et augmenté, Charols, Excelsis, 2010, p. 448, J.I. Packer écrit que : « Des théologiens comme E. KÄSEMANN et J.D.G. DUNN (*Jesus and the Spirit*) ont opposé des objections très fortes à l'encontre de la notion d'office dans l'enseignement de Paul. » Il ne serait pas question d'offices ecclésiastiques mais de dons comme des événements distribués souverainement par l'Esprit. Ce n'est que plus tard dans le développement de l'Église que vient l'interprétation de ces dons comme des ministères (offices). Aucune des conceptions n'est à rejeter, « rien n'oblige à remettre en cause une compréhension de dons *durables*, voire permanents, que l'Esprit accorde souverainement pour accomplir des ministères durables ; ces ministères se développent graduellement, par une logique interne, en fonction et offices. » C'est aussi l'opinion de Gordon D. FEE, *Gospel and Spirit*, p. 141 : « Most likely both of these phenomena existed side by side ; that is, prophesying and teaching, as well as other gifts, were regularly exercised in a more spontaneous way by any and all within the community, whereas some who exercised these gifts on a regular basis were recognized as "prophets" and "teachers". The former would be ministry for the upbuilding of the community ; the latter would naturally emerge in roles of spiritual leadership within the community. » On retrouve également ce point de vue chez NISUS, *op. cit.*, p. 18-19 : « Les charismes ne sont pas seulement (ni principalement) des événements en pointillé de la vie de l'Église, ce sont aussi des dons stables et permanents, des aptitudes conférées par l'Esprit pour accomplir certaines tâches dans l'Église, pour "l'utilité commune". Ainsi, on peut les considérer comme des "institutions" ».

¹⁰¹⁶ Ronald Y.K. Fung, « Function of Office ? A Survey of the New Testament Evidence », *Evangelical Review of Theology*, 8/1, 1984, p. 20.

3.2. *Un modèle biblique pour le ministère aujourd'hui : anachronisme ou non ?*

Certains ont voulu trouver une définition, un modèle pour le ministère pastoral, dans l'Ancien Testament. Par exemple, John E. Johnson suggère dans son article que les fonctions des quatre types de leaders religieux de l'Ancien Testament (prophète, prêtre, sage – docteur de la loi, roi), considérés dans leur ensemble, permettent de définir en quoi consiste l'appel du pasteur¹⁰¹⁷. Pour soutenir cette thèse, il argumente que ces quatre types de fonction étaient incarnés en Jésus. Il s'appuie sur Thomas Oden, *Pastoral Theology*¹⁰¹⁸, pour plaider que le ministère pastoral doit être fondé sur les modèles bibliques et plus particulièrement sur le modèle du ministère de Christ.

Johnson décrit les quatre personnages types : le prophète est appelé par Dieu pour être son porte-parole. Il ne parle pas de lui-même – ce qui le distingue d'un quelconque leader – mais il parle au nom de Dieu et vit son ministère comme une charge à laquelle il ne peut se soustraire : il présente Dieu à l'homme¹⁰¹⁹. Le prêtre au contraire est celui qui représente les hommes devant Dieu. Le cœur de son ministère est la sainteté¹⁰²⁰. Le sage enseigne au peuple comment vivre en appliquant la loi. Son travail pouvait se comparer à celui du pasteur qui, la semaine, visite ses paroissiens et les conseille pour des problèmes de vie quotidienne. Enfin la figure du roi associe la conduite et le soin du peuple¹⁰²¹ : il doit assurer la liberté et la paix en protégeant les frontières, garantir le respect des lois et procurer des ressources suffisantes au pays.

Le rôle du sage était de *prévenir* le péché, celui du prophète de *dénoncer* le péché, celui du prêtre de *rendre possible le pardon* du péché¹⁰²².

Christ, durant sa vie terrestre, est apparu d'abord comme un prophète, puis comme un sage. Par sa mort sacrificielle, il est devenu prêtre. Ressuscité et glorifié, il dirige son royaume spirituel et reviendra établir son règne éternel comme Roi des Rois. Christ non seulement a réuni en lui seul les quatre fonctions, mais il les a également radicalement transformées, explique Johnson : il enseignait par la parole mais était lui-même la Parole ; il accomplissait le sacrifice d'expiation, non pas comme le prêtre lévite avec des animaux mais en offrant son propre corps ; il ne conseillait pas selon un code de sagesse mais était

¹⁰¹⁷ John E. JOHNSON, « The Old Testament Offices as Paradigm for Pastoral Identity », *Bibliotheca Sacra*, n° 152, 1995, p. 184-185.

¹⁰¹⁸ ODEN, *op. cit.*, p. 50.

¹⁰¹⁹ Jr 1.9 ; 20.9.

¹⁰²⁰ JI 2.17 ; Ex 39.30.

¹⁰²¹ 2 S 5.2 ; 2 Rm 13.15.

¹⁰²² John E. JOHNSON, *op. cit.*, p. 188. L'auteur ne spécifie pas ici le rôle du roi par rapport au péché.

la sagesse personnifiée ; il était lui aussi prince héritier mais ne régnait pas comme les princes de ce monde¹⁰²³.

Christ missionne ses disciples pour l'imiter, c'est la conclusion que Johnson tire de Jean 17.18 « Comme tu m'as envoyé dans le monde, moi aussi je les ai envoyés dans le monde. » ou encore Jean 20.21b : « Comme le Père m'a envoyé, moi aussi, je vous envoie. »¹⁰²⁴. Puis, Johnson s'appuie sur la métaphore du berger : Jésus était le Berger suprême et il a établi Pierre dans le rôle de berger, lui recommandant d'imiter son propre ministère en lui demandant de paître ses agneaux, ses brebis (Jn 21.15-17). Pierre, à son tour va inciter les anciens à « paître le troupeau », à continuer ce ministère de berger (1 P 5.2).

Jésus relie les fonctions pastorales de l'Ancien Testament et celles d'aujourd'hui, car c'est le modèle que Pierre a transmis à ceux qui seront appelés à être des pasteurs¹⁰²⁵.

L'article de Johnson est représentatif des nombreuses tentatives pour définir, selon l'Écriture, le ministère pastoral. L'opinion de l'auteur est plutôt orientée par une *lecture personnelle d'éléments choisis* dans les Écritures ; c'est une des possibilités de légitimation biblique du pastorat. Mais il n'y a tout simplement pas de définition claire dans le Nouveau Testament, de la fonction qui remplaçait la prêtrise dont Johnson s'inspire beaucoup pour justifier ses opinions¹⁰²⁶, et la Bible ne peut donc pas servir de modèle absolu.

Elle demeure néanmoins la source d'inspiration pour dégager la volonté de Dieu quant au ministère pastoral. Johnson trouve tout à fait logique que l'Ancien Testament fournisse l'identité professionnelle du pasteur. L'Église est une communauté liée par une foi commune, comme l'était le peuple des Hébreux. On peut comprendre que le pasteur est appelé à exercer, comme le prophète le ministère de la Parole ; comme le prêtre à assumer les services religieux, à intercéder et à encourager la réconciliation avec Dieu ; comme le sage à observer la vie tout en ayant lui-même une conduite bien réglée, à solutionner les difficultés des situations délicates et à conseiller les autres ; comme le roi à diriger, gérer les ressources, donner des perspectives d'avancement et ne pas redouter la guerre si elle est nécessaire (image du combat spirituel). Les quatre rôles principaux du pasteur se retrouvent ici : prêcher, prier, conseiller et diriger¹⁰²⁷.

¹⁰²³ *Ibid.*, p. 189.

¹⁰²⁴ Nous reviendrons sur l'interprétation de ces versets par Johnson.

¹⁰²⁵ John E. JOHNSON, *op. cit.*, p. 191.

¹⁰²⁶ « Le ministère pastoral souffre d'un manque de légitimité biblique », écrit Émile NICOLE, *op. cit.*, p. 9.

¹⁰²⁷ John E. JOHNSON, *op. cit.*, p. 185, 200.

Johnson conclut que, selon son tempérament, sa formation, son expérience, ses dons, chaque pasteur aura tendance à privilégier une fonction plutôt qu'une autre, mais en veillant à maintenir un équilibre entre toutes, il sera un « bon berger », pour reprendre la métaphore du leadership que Jésus a employée pour décrire son ministère (Jn 10.11, 14)¹⁰²⁸.

Nous attirons l'attention sur l'interprétation de Jean 17.18 et 20.21b qui constitue un point faible de l'argumentation de Johnson. Le parallèle « comme le Père m'a envoyé, moi aussi, je vous envoie » est dans le fait d'être *envoyé* en mission et non pas dans la *mission unique* de Jésus. Le ministère de Jésus n'est donc pas paradigmatique pour celui des pasteurs, certains éléments le sont, d'autres pas du tout¹⁰²⁹.

Ces données ne permettent pas, contrairement à ce qu'annonce l'auteur, de réduire le questionnement autour de l'identité pastorale : Johnson a tout au plus compilé une liste de fonctions exercées par quatre personnages occupant des rôles différents sous l'Ancienne Alliance. Les données de l'Ancien Testament fournissent certes un cadre général à la réflexion autour du ministère pastoral, mais ne le délimitent pas clairement. On y trouve la description du ministère de Dieu lui-même envers son peuple, à travers des acteurs humains. Dans le Nouveau Testament, les serviteurs de l'Ancienne Alliance trouvent leur accomplissement en Jésus-Christ, lui-même effectivement prophète, prêtre, docteur (sage) et roi.

Toutefois, l'accent ne demeure pas sur ces fonctions mais se déplace vers la notion de service : Jésus est venu pour servir (Mt 20.26-28 ; Mc 10.43-45). Ses disciples seront serviteurs, comme Paul qui a exercé à lui seul les différents ministères dont bénéficiera à

¹⁰²⁸ *Ibid.*, p. 200.

¹⁰²⁹ Les pasteurs sont appelés à suivre l'exemple du Christ : sa sainteté, sa piété, son juste équilibre entre douceur et confrontation, entre proclamation de la justice de Dieu et exercice de la miséricorde. Les pasteurs sont des disciples du Christ mais pas ses imitateurs. Ils annoncent la Bonne Nouvelle. Ils ne sont pas appelés à mourir sur la croix pour le pardon des péchés : le rôle de prêtre des pasteurs est différent car ce n'est pas leur œuvre qui rend possible l'accès libre auprès du trône de grâce mais leur application de l'œuvre accomplie, une fois pour toutes, en Jésus-Christ. C'est ce que fait remarquer Jean CALVIN dans *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, L'Évangile selon Saint Jean*, Genève, Labor et Fides, 1968, p. 532-533 : « Jésus-Christ, par manière de dire, consacre ses Apôtres par ces paroles à l'office auquel il les avait destinés [...] Maintenant le Seigneur Jésus les constitue et ordonne ses ambassadeurs pour établir son royaume dans le monde [...] Il nous faut noter qu'il n'est ici traité que de prêcher l'Évangile ; car le Seigneur Jésus n'envoie point les Apôtres pour faire la satisfaction des péchés du monde ni pour acquérir la justice, comme il avait été envoyé de son Père. » Leur rôle en tant que prophète est différent : ils voient l'accomplissement de ce qui avait été annoncé aux prophètes de l'Ancien Testament (1 P 1. 10-12). Ils ne remplacent pas Jésus mais ils poursuivent sa mission. C'est l'idée qu'on retrouve entre autres chez Donald A. CARSON, *Évangile selon Jean : commentaire*, Charols, Excelsis, 2011, p. 862 : « Il serait probablement faux de dire que les disciples ne font que *remplacer* Jésus, maintenant qu'il se trouve auprès du Père. Le verbe au parfait de la proposition : "comme le père m'a envoyé (apestalken)", donne à penser que Jésus est dans l'état permanent d'envoyé [...]. Les disciples du Christ ne prennent pas la relève de sa mission ; celle-ci se poursuit et s'accomplit par leur ministère (14.12-14). »

l'avenir l'Église. Il se montre tour à tour évangéliste, prédicateur, pasteur, enseignant. Il est fondateur d'Églises et transmet des directives pour ceux qui, après lui, devront gérer le bon fonctionnement de ces communautés locales. Il établit le principe de la collégialité dans le leadership : il y aura *des* anciens, pas une personne seule qui dominera sur les autres. Il instruit les leaders débutants (Timothée, Tite). Par l'ensemble de ses actions et ses enseignements, on peut dire que Paul sert de modèle pour le pasteur actuel. Mais, une fois de plus, comme avec chaque personnage biblique auquel on veut se référer, il y a des aspects qui lui sont propres et qui ne seront pas à imiter, le contexte historique et culturel étant différent.

La lecture biblique donne à voir les différents aspects du ministère pastoral, sert de base à la réflexion autour de ce sujet, mais ne le fige pas dans *un* modèle absolu. Pierre-Luigi Dubied considère qu'une « théologie pastorale déductive » était légitime dans un contexte antérieur mais que pour nous, « toute tentative de déduire directement une théologie pastorale contemporaine de passages bibliques est entachée d'incertitudes et de difficultés majeures ». Notre contexte est radicalement différent, et, selon Dubied, il n'est pas possible de « comprendre correctement les textes en négligeant leurs contextes de production, en faisant comme si la différence des situations historiques était négligeable ». L'auteur refuse le modèle déductif et pense que c'est « un des facteurs principaux qui ont empêché les pasteurs de prendre acte du changement qui les touchait malgré eux, et de trouver les moyens de s'y redéfinir ». C'est selon lui un des éléments à l'origine de leur crise identitaire et de leur mal-être¹⁰³⁰.

On ne peut donc pas construire une théologie pastorale sur un modèle biblique unique. Au contraire, c'est au travers de la *diversité* des images qui décrivent les serviteurs que le ministère se dessine.

3.3. La définition par les métaphores bibliques

Les pasteurs participant à l'enquête ayant déclaré que leur conception du pastorat était fondée sur la Bible, se référaient souvent aux métaphores, et principalement celle du berger. Les métaphores de source néotestamentaire, sont-elles pertinentes pour définir le métier de pasteur¹⁰³¹ ?

Thomas C. Oden s'insurge contre l'idée que ces images sont devenues étrangères à la vie de l'homme moderne et qu'il ne peut en saisir la signification. Il est convaincu que le

¹⁰³⁰ DUBIED, *op. cit.*, p. 14-16.

¹⁰³¹ ODEN, *op. cit.*, p. 51.

battage médiatique de l'écologisme est suffisant pour que nos contemporains, sensibilisés aux problèmes de l'environnement, soient capables de comprendre les métaphores tirées de la nature¹⁰³².

D'autres auteurs prennent la précaution d'en préciser l'utilité et d'en limiter l'emploi, comme nous l'avons déjà mentionné (par exemple : Schilderman cité p. 325). Timothy S. Laniak a publié un travail de théologie biblique remarquable sur la métaphore du berger qui, comme il le démontre, est présente dans toute la Bible. Laniak exprime le regret que certains de ceux qui ont exploité avant lui l'image du berger (Oden, Tidball), n'aient pas fourni une exégèse plus complète des textes bibliques à ce sujet¹⁰³³. Lui-même a choisi de consacrer un cinquième de son livre à expliquer le fonctionnement des métaphores, à décrire en détail les réalités de la vie pastorale en Israël et dans l'ancien Proche Orient, à illustrer comment l'image du berger chez les Mésopotamiens, les Égyptiens et les Grecs contenait déjà l'idée de leadership. Il le fait, ayant conscience qu'une métaphore présuppose une « compétence culturelle », n'a de sens que pour l'auditeur qui comprend les « éléments contextuels » et parce que

For most modern readers in the industrialized, urbanized West, there is little first-hand familiarity with the cultural realities that inform the *meaning* of the metaphor. The familiarity we may think we have comes from idyllic scenes that have made their way into our imaginations through museum paintings or simple Sunday school stories¹⁰³⁴.

Dans son épilogue, Laniak se demande s'il n'y aurait pas moyen de trouver des métaphores contemporaines qui expriment ces vérités sur Dieu et le leadership « selon son cœur » (Jr 3.15). En attendant de trouver une réponse au défi lancé d'énoncer une « équivalence dynamique » à ces images anciennes, il nous faut composer avec un *ensemble de métaphores* pour parvenir à une compréhension la plus complète possible, c'est ce que l'auteur déduit de l'utilisation de nombreuses métaphores chez Paul (serviteur, esclave, ami, sage-femme, père, évêque)¹⁰³⁵.

C'est ce à quoi Derek Tidball, théologien contemporain s'est essayé. Dès l'introduction, l'auteur émet les réserves nécessaires. Il ne fera qu'apporter un éclairage sur la question de l'identité du pasteur qui a donné trop souvent lieu à des définitions

¹⁰³² En tant qu'ex-habitante d'une capitale européenne, élevant des brebis à la campagne, disposant de quelques rangs de vigne, et recevant dans le cadre du tourisme à la ferme, des citadins qui disent « nous sommes des écolo, nous mangeons bio », nous savons, par expérience, que l'imagination ne suffit pas aux personnes étrangères à ce milieu, pour comprendre la signification des métaphores néotestamentaires ayant trait à la nature, comme par exemple le berger ou le cep.

¹⁰³³ LANIAK, *op. cit.*, p. 21. L'auteur fait allusion à ODEN, *op. cit.* et TIDBALL, *Skillful shepherds* (publié en français sous le titre *La pastorale chrétienne*).

¹⁰³⁴ LANIAK, *op. cit.*, p. 21, 37, 42.

¹⁰³⁵ *Ibid.*, p. 253.

simplistes et réductrices. Tidball va commenter les images que Paul emploie dans ses épîtres, *non comme des modèles à appliquer mais des exemples d'inspiration*. Elles ne sont *ni normatives, ni exhaustives, mais suggestives*, elles renouvellent et entretiennent l'appel intérieur indispensable pour servir Dieu et son Église¹⁰³⁶. Tidball a travaillé sur huit images : ambassadeur, athlète, pilote, père, mère, fou, déchet, berger.

Le mandat de l'*ambassadeur* est le moins éloigné de notre monde contemporain avec ses dimensions géopolitiques plus vastes qu'à l'époque de Jésus. L'ambassadeur a un rôle de représentation ; il est investi de l'autorité de celui qui l'envoie ; il transmet son message sans rien y changer, c'est sa mission ; il est conscient de se trouver en territoire étranger¹⁰³⁷.

L'image de l'*athlète* est celle dont tout le monde se souvient avec plus ou moins de plaisir en se rappelant les cours obligatoires d'éducation physique. Elle évoque l'effort, la discipline, la maîtrise de soi et surtout l'endurance ; elle rappelle au pasteur que sa tâche ne doit pas être prise à la légère, qu'elle ne se fera pas sans sacrifices et qu'elle nécessite de la détermination pour surmonter les difficultés. Même si Paul fait quelques fois allusion à la récompense, l'accent est le plus souvent mis sur la discipline et l'effort exigé. C'est l'image qui implique le plus la nécessité de se former et de renouveler constamment la flamme de la motivation (vocation)¹⁰³⁸.

Le métier d'*architecte* n'a pas cessé d'évoluer au cours de l'histoire ; la diversité des styles, les aspects régionaux caractérisant les bâtiments sont peut-être une image concrète pour l'évolution de l'Église : le développement de nouvelles normes, de nouvelles techniques et procédés de construction peut constituer un parallèle avec l'inévitable adaptation dont doivent faire preuve les pasteurs pour suivre les évolutions de la société. L'image de l'architecte renvoie aux constructions érigées sous l'Ancienne Alliance, le Temple à Jérusalem, le palais de Salomon. Rien n'était fait au hasard, tout était dirigé et exécuté en équipes. Le processus de la construction apporte la notion du temps, de solides fondations, du choix des matériaux. Pour le pasteur, cette image suggère le besoin d'avoir du discernement, de la patience, la capacité de coordonner et de diriger¹⁰³⁹.

¹⁰³⁶ TIDBALL, *Conduire et construire*, p. 7-8.

¹⁰³⁷ *Ibid.*, p. 9-24.

¹⁰³⁸ *Ibid.*, p. 26-42.

¹⁰³⁹ *Ibid.*, p. 44-61.

L'image du *pilote* (dans le sens de dirigeant¹⁰⁴⁰), qui doit prévoir, mener des opérations délicates, travailler avec d'autres professionnels, renvoie aux exigences contemporaines vis-à-vis du pasteur : être apte à travailler en équipe, à trouver le juste équilibre entre soumission mutuelle et autorité, consulter et décider, ou encore être souple dans ses manœuvres tout en ne perdant jamais de vue l'objectif à atteindre. L'image du pilote illustre la nécessité d'être un bon conducteur, de savoir agir avec autorité tout en respectant la dynamique du groupe. Le maître mot ici est compétence, autant dans le domaine du savoir que celui du savoir faire ou du savoir être¹⁰⁴¹.

Mais toutes ces métaphores restent des mots qui font appel à l'imaginaire du pasteur sur les métiers d'ambassadeur, d'athlète, d'architecte, de pilote. Même les notions communes à tous *de père et de mère*, sont soumises à des interprétations qui diffèrent selon les cultures, les souvenirs personnels¹⁰⁴², et le pasteur devra tenir compte de la composition spécifique de la communauté qu'il sert, pour comprendre la façon dont il sera perçu et accepté selon qu'il est un homme ou une femme.

Par conséquent, pour une même et unique Écriture, il y aura autant de lectures que d'individus, autant d'interprétations du pastorat que de pasteurs. C'est pourquoi ces métaphores ne pourront jamais être des définitions concrètes et précises du ministère ; elles constituent néanmoins des supports pour entretenir et renouveler la vocation de ceux qui se sont engagés dans le pastorat, comme le suggère Tidball¹⁰⁴³.

Restent à intégrer, dans la conception contemporaine du pasteur, ce que peuvent signifier les images du *fou* et du *déchet* que Tidball mentionne dans son livre. Ces deux images portent plus sur des qualités requises que sur des tâches précises à accomplir, qui, elles, dépendent souvent des circonstances : pour l'ambassadeur, c'est le contexte dans lequel on l'envoie ; pour l'athlète, de la discipline qu'il exerce ; pour l'architecte, les besoins de la communauté qui fait appel à lui ; pour le guide (le « pilote ») des difficultés de parcours pour le groupe dont il sera l'accompagnateur.

¹⁰⁴⁰ Tidball applique l'image du pilote à celui qui a, selon 1 Co 12.28, « ... les dons ... de gouverner ». Le pasteur *kubernéseis* est celui qui s'occupe de la direction : il tient le gouvernail. Tidball explique cette métaphore en faisant appel aux écrits de Clément d'Alexandrie qui compare « le corps entier de l'Église à un grand navire transportant par une violente tempête des hommes de provenance très diverse qui ne veulent habiter que la cité du bon royaume. Regardez donc Dieu comme le maître de ce navire, le Christ comme le pilote, l'évêque comme la vigie, les presbytres comme les maîtres d'équipage, les diacres comme les chefs des rameurs... » L'auteur compare le pastorat à la navigation : « L'art de conduire une embarcation d'un mouillage à l'autre en toute sécurité ». Le pasteur est ce pilote ou navigateur qui par tous les temps et quels que soient les périls, conduit le peuple de Dieu (TIDBALL, *Conduire et construire*, p. 100-101).

¹⁰⁴¹ *Ibid.*, p. 97-115.

¹⁰⁴² *Ibid.*, p. 80-95. Ici l'image du père et de la mère rappelle l'archétype de la mère (douceur, affection, don de soi) et du père (guide, enseignant).

¹⁰⁴³ *Ibid.*, p. 7.

Le *fou*, comme tous les fous du roi, énonce des vérités évidentes et en retour encaisse des coups. Il est, comme le clown, un marginal : son rôle est d'être différent des autres. C'était le cas pour Jésus et Paul : ils allaient à contrecourant du mode de pensée de leurs contemporains. Pour entrer au Royaume des cieux, il ne faut pas être un grand savant mais plutôt redevenir petit enfant. Le moyen d'accéder au salut que Paul annonçait, était, selon les juifs et les romains, scandale et folie. Paul ne recourait pas aux expédients de son époque ; il acceptait, malgré son érudition, de passer pour un faible d'esprit et de s'exposer à la critique. Être fou, c'est accepter d'être humble, de porter le message de la croix¹⁰⁴⁴.

Le *déchet* est aussi une image à connotation négative, à l'opposé de la course aux honneurs : tout le monde veut être riche, puissant. Un leader doit l'être d'autant plus s'il veut être respecté ! Tidball n'hésite pas à dire que le ministère est un objet de mépris. Certains ont entendu dire qu'ils gâcheraient leur vie en devenant pasteur, qu'avec leurs compétences ils pouvaient occuper un poste important dans le commerce, la politique, etc. Le pasteur affronte constamment les tentatives de séduction propres à la vie du monde, en conflit avec les valeurs de l'Évangile. Le ministère demande des sacrifices financiers, n'améliore pas la position sociale. Il y a un prix à payer pour être pasteur. Plus encore que pour tout autre chrétien décidé à suivre son maître : il devra traverser des souffrances inhérentes à son rôle et être prêt à les accepter. L'image du déchet, pour Tidball, va de pair avec la notion de renoncement : les contemporains de Paul ont pu penser qu'il gâchait sa vie par son attitude sacrificielle, qu'il la considérait sans valeur, donc comme un déchet¹⁰⁴⁵.

Enfin, en dernier lieu et en guise de conclusion, Tidball traite de la métaphore du *berger*, utilisée le plus souvent¹⁰⁴⁶. Il attire l'attention sur le fait que l'instauration dans l'Ancien Testament de « bergers » charnels, chargés de conduire et de protéger le peuple d'Israël s'est soldée par un énorme échec : ils sont accusés par Dieu d'avoir été négligents, trompeurs, destructeurs¹⁰⁴⁷. Pour Tidball, ces textes vétérotestamentaires sont d'abord là pour avertir les « bergers » actuels contre « l'abus de pouvoir et de privilège, l'usurpation de l'autorité divine et l'indifférence spirituelle »¹⁰⁴⁸. Dans Matthieu 9.36, il est écrit que Jésus avait compassion des foules « car elles étaient lasses et abattues comme des brebis qui n'ont pas de berger ». Jésus se différencie de ces bergers charnels en spécifiant qu'il

¹⁰⁴⁴ *Ibid.*, p. 63-78.

¹⁰⁴⁵ *Ibid.*, p. 117-126.

¹⁰⁴⁶ C'était le cas dans nos questionnaires, mais c'est aussi ce que nous avons constaté parmi les auteurs consultés comme par exemple Thomas C. ODEN, *op. cit.*, p. 49 pour qui elle est « l'analogie axiale du ministère ».

¹⁰⁴⁷ Jr 10.21 ; Jr 23. 1-2 ; Ez 34. 2-6 ; Za 10.3 etc.

¹⁰⁴⁸ TIDBALL, *Conduire et construire*, p. 131.

est, lui, le *bon* berger. Il est l'accomplissement des prophéties d'Ézéchiel 34.11-31 et de Zacharie 10.3 selon lesquelles Dieu lui-même paîtra son troupeau. Pierre reconnaît en Jésus le chef des bergers et donne des instructions aux « sous-bergers » : ils sont appelés à donner et non à prendre¹⁰⁴⁹.

On a trop souvent une conception idyllique de l'image du berger et de ses brebis, comme l'affirmait déjà Laniak. Tidball rappelle que le berger est dehors par tous les temps, éloigné parfois pendant des semaines, des mois de sa famille, devant défendre seul le troupeau contre les prédateurs. Les brebis sont sales, pas toujours bien dociles. L'auteur insiste sur la nécessité d'être prudent quant à l'établissement de parallèles entre le berger de la Bible et le ministère pastoral actuel.

Enfin, sur les déclarations de Paul dans son discours aux anciens d'Éphèse (Ac 20.28) et les textes de 1 Pierre 2.25, 5.4, l'auteur rappelle que les « brebis » appartiennent au Seigneur (le « chef des bergers »), que celui qui exerce un ministère n'est pas le maître de troupeau, il est seulement porteur d'un mandat, d'une mission, il travaille sous la dépendance de Jésus et doit rendre des comptes¹⁰⁵⁰.

Dittes, étant convaincu qu'il faut éviter de définir le rôle pastoral selon des métaphores bibliques, compare ces images aux rêves de Joseph. Celui-ci racontait ses visions oniriques à ses frères qui ne les comprenaient que comme une main mise sur eux, une volonté de pouvoir. Si Joseph s'était exprimé autrement, peut-être auraient-ils perçu qu'il avait le désir de les soutenir. Le statut dans lequel Joseph se projette va l'entraîner, de longues années durant, dans des situations difficiles. N'est ce pas la même chose pour le pasteur, nouvellement arrivé dans une paroisse, débordant de bonnes idées qu'il déverse sous forme de métaphores sur ses « frères » qui ne comprennent pas ce qu'il veut réellement¹⁰⁵¹ ?

Enfin cet auteur attire l'attention sur le *caractère* du ministère plutôt que sur les *personnages bibliques* trop facilement utilisés comme paradigmes. Le ministère conduit au désert, vers une austérité qui peut être une souffrance, loin de l'image bucolique du berger entouré de brebis bien proprettes. Moïse, Jésus et le pasteur ont tous les trois la tâche de faire sortir de l'esclavage (l'Égypte, le péché) une multitude de gens pour les conduire vers un pays promis (Canaan, le salut). Mais cette route traverse un désert, rencontrant

¹⁰⁴⁹ *Ibid.*, p. 131-134.

¹⁰⁵⁰ *Ibid.*, p. 134-139 ; TIDBALL, *La pastorale chrétienne*, p. 140.

¹⁰⁵¹ DITTES, *Re-calling ministry*, p. 169-170.

l'adversité et les obstacles. Voilà un autre aspect de la réalité du ministère tel qu'on peut le découvrir dans la Bible, dans « les récits de vie » d'individus qui ont été appelés pour accomplir une mission. C'est une autre lecture biblique que celle des métaphores qui donne également un aperçu de ce que peut être le ministère pastoral¹⁰⁵².

L'avantage des métaphores est qu'elles permettent de comprendre que le ministère pastoral ne peut être réduit à un banal modèle de leadership fréquent dans nos sociétés, associé à des valeurs de succès, de pouvoir. Elles ne sont pas des exemples à imiter, seulement des pistes de réflexions vers lesquelles le pasteur reviendra de temps en temps, pour renouveler sa vision, sa vocation, comme l'a suggéré Tidball.

Les images du ministère sont multiples, les attentes également. Sont-elles toutes justifiées, justifiables ? N'est ce pas en redéfinissant les fonctions centrales du pasteur que ce dernier pourra distinguer ce qui compte réellement, et refuser de se disperser dans des fonctions annexes qu'il ne doit pas nécessairement exécuter lui-même ?

4. Autres approches

On constate que chacune des différentes formes de définition du pastorat a ses avantages et ses inconvénients. L'évolution de la conception du ministère dans l'histoire, le leadership dans la Bible, les métaphores de l'Écriture, tous donnent des éléments de réponse, des orientations possibles. Mais les temps, les cultures, les sociétés changent : le modèle d'hier ne s'applique plus aux conditions d'aujourd'hui ; les types de leadership de l'Ancien Testament ne nous sont plus familiers ; les métaphores présupposent une « compétence culturelle ». L'inconvénient qu'ont en commun ces trois approches (histoire de l'Église, modèles bibliques et métaphores littéraires) pour « définir » le ministère pastoral, c'est qu'elles ne sont pas applicables immédiatement mais nécessitent une contextualisation : une transposition des faits bibliques dans notre culture et notre époque.

Nous allons aborder d'autres façons, moins traditionnelles, de concevoir le métier de pasteur. Elles décrivent tour à tour ses fonctions (4.1. Une conception triangulaire), sa position (4.2. L'image du funambule, de l'équilibriste), sa nature (4.3. Dynamique et non statique) et sa gestion du « champ de forces » (4.4). Elles se complètent et composent une « définition » opérationnelle aujourd'hui, du pastorat et de ses difficultés. Elles sont le

¹⁰⁵² *Ibid.*, p. 139-142. La lecture de LANIAK est intéressante car elle considère la métaphore du leadership biblique, celle du berger, en rapport avec deux grands thèmes de l'Ancien Testament : d'un côté le récit de l'exode et du désert ; de l'autre celui du règne de David et de ses descendants. Il propose un emploi de la métaphore qui tient compte du contexte socio-historique, ce qui élargit la compréhension du berger-leader puisque Moïse et David, deux importants prototypes, ont eu une réelle expérience de la conduite d'un troupeau (LANIAK, *op. cit.*, p. 24-25, 75).

résultat d'une autre forme de contextualisation : celle qui respecte la spécificité du ministère pastoral tout en comprenant la fonction de pasteur dans le contexte du monde actuel du travail, avec ses composantes psychologiques et sociologiques.

4.1. Une conception « triangulaire » du ministère

Eugene Peterson a développé une conception du ministère pastoral qui évite l'impasse des métaphores bibliques dont les termes peuvent encore sembler contemporains mais dont l'image décrite dans la Bible n'a plus son équivalence dans nos sociétés modernes. Cet auteur va utiliser une métaphore mathématique, la figure du triangle pour décrire la « trigonométrie du ministère » ! Il part du principe que trois actes sont primordiaux dans le pastorat : la prière, l'étude des Écritures et « la direction spirituelle »¹⁰⁵³. Ce sont des activités élémentaires, discrètes, sans témoins : personne ne sait si le pasteur accomplit ces tâches ou non. Pourtant, elles sont fondamentales : Peterson les compare aux angles d'un triangle. Les côtés du triangle sont les parties visibles du travail pastoral (prédication, enseignement, administration). L'auteur précise que « la longueur » des côtés de ce triangle est variable selon les situations paroissiales et les dons de chaque pasteur. Ce qui importe, c'est que ces lignes soient en tout temps connectées aux angles, faute de quoi il n'y a plus de triangle. Ce triangle, c'est l'image du pasteur qui se pose devant Dieu (la prière), qui s'expose à Dieu (la lecture de la Parole), et est attentif à ce que Dieu fait chez ceux dont il a la charge (la direction ou le conseil spirituel)¹⁰⁵⁴.

Un premier avantage de cette définition du pastorat est qu'elle n'est *pas figée dans des tâches, des rôles*, mais donne plutôt une orientation au pasteur en quête d'identité, afin que ses actions soient cohérentes pour les paroissiens, renvoyant l'image d'un professionnel engagé, compétent et authentique. Le second avantage est que les éléments transcendants et relationnels sont présents en même temps – ce qui positionne le ministère non seulement comme un métier spirituel mais également comme une relation

¹⁰⁵³ PETERSON, *Les trois angles*, p. 10. L'auteur explique (p. 112) ce qu'il entend par « direction spirituelle ». « Direction » nous semble être une expression trop forte quand l'auteur l'emploie ainsi : « La direction spirituelle intervient lorsque deux personnes consentent à porter toute leur attention sur ce que Dieu accomplit dans la vie de l'une d'elles (ou des deux) et cherchent à s'y soumettre par la foi ». Nous préférons traduire par 'accompagnement spirituel' car effectivement l'auteur écrit que la direction spirituelle « consiste à aider une personne à prendre au sérieux ce qui est traité de façon légère par l'esprit imprégné de publicité et porté sur les grandes crises, et à recevoir "ce matériau de vie, mélangé et chaotique" [...] comme un matériau brut destiné à la construction d'une vie de grande sainteté ». La « direction spirituelle », dans notre pays avec un arrière-plan catholique, fait plutôt référence à deux grandes traditions, l'ignatienne et celle du Carmel, et le mot « direction » est peu apprécié, car rappelle l'accompagnement que subissaient les moines religieux, avec des confessions obligatoires, par exemple (SCHWEITZER, « Accompagnement spirituel », p. 59-60). Nous préférons donc utiliser pour la France, le terme d'accompagnement spirituel.

¹⁰⁵⁴ PETERSON, *Les trois angles*, p. 8-10.

aidante. Cette définition s'efforce de *mettre en équilibre* différentes dimensions de la vie pastorale : être devant Dieu, être à l'écoute de Dieu et être témoin de ce que fait Dieu dans la vie des paroissiens.

4.2. Pasteur : équilibriste ou funambule ?

Le mot *équilibre* nous amène à nous arrêter plus longuement sur une dernière image du ministère pastoral rencontrée à plusieurs reprises dans nos lectures (auteurs anglo-saxons et francophones), c'est celle de l'*équilibriste*, ou plus précisément du funambule.

Nous commençons par une citation de Raphaël Picon qui a compris que les deux termes, vocation et profession, se complètent : sans la vocation, le ministère risque de se techniciser froidement et de perdre en partie sa dimension transcendante ; sans la professionnalisation, la vocation ne peut être actualisée et évaluée et le ministère risque de se complaire dans une sorte de satisfaction pieuse. Picon écrit :

Comme un équilibriste sur une corde raide, le pasteur contribue à maintenir en équilibre des éléments dissociés : l'Évangile et l'existence, la transparence et la discrétion, l'exigence professionnelle et la grâce de la vocation, la liberté de la conviction et la responsabilité communautaire¹⁰⁵⁵.

Picon développe dans son livre cinq fonctions principales du pasteur : une fonction théologique (prêcher et administrer les sacrements), une fonction d'écoute (conseiller, exhorter, réorganiser une conduite selon un modèle biblique), une fonction sociale (animer les cultes et la paroisse, motiver les gens à témoigner de leur foi et à la vivre pleinement), une fonction symbolique (représenter la possibilité d'une transcendance autant pour ceux qui sont dans l'Église que pour ceux qui sont en dehors) et une fonction identitaire (être un repère dans la foi, aider chacun à enrichir sa vie spirituelle).

Le pasteur doit faire face à un constant rééquilibrage entre ces tâches qui lui incombent, il vit dans « l'ambiguïté fondamentale et indépassable de son statut de clerc laïc »¹⁰⁵⁶. Le mot clef serait-il donc équilibre ?

Dominique Hernandez constate la fragilité de l'identité du pasteur. Elle n'est pas donnée une fois pour toutes.

¹⁰⁵⁵ PICON, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, p. 77.

¹⁰⁵⁶ *Ibid.*, p. 76-78.

L'adéquation entre personne et fonction est à rechercher et à redécouvrir au fil de toutes les expériences d'une vie et d'un ministère. Entre satisfactions et échecs, bonheurs et déceptions, reconnaissances et incompréhensions, le pasteur chemine sur une voie solitaire [...] sur une corde raide, sur un fil de rasoir. Il ne protège de rien, ne garantit contre rien. Le pasteur est complètement et doublement exposé dans sa personne et dans sa fonction. Son ministère s'apparente à une dynamique de l'équilibre. Cet équilibre est à acquérir, à préserver, et parfois à rétablir au prix d'un changement de la personne et d'une évolution de la conception de la fonction¹⁰⁵⁷.

On trouve le même type de discours chez Thierry Huser dans sa préface à l'édition française de *Skillful Shepherds* de Derek Tidball où il écrit :

Qui ne s'est jamais senti, face à la tâche pastorale, quelque peu semblable à un funambule ? Quête d'identité dans un monde sécularisé, recherche constante d'équilibre tant sont multiples et fluctuants les paramètres à intégrer, situations nouvelles et inattendues à affronter : une vraie marche sur la corde raide, avec ou sans balancier, et le vertige qui peut saisir ou retenir. D'autant que la solitude, sur le fil, peut être redoutable¹⁰⁵⁸.

Gerard Groener décrit la formation au pastorat comme la préparation d'un « spagaat »¹⁰⁵⁹ : c'est le gymnaste qui se trouve en position de grand écart. Cette figure nécessite d'avoir une grande souplesse et de pouvoir se maintenir en équilibre dans une position très difficile ; c'est l'équilibre au sol¹⁰⁶⁰.

Roy M. Oswald a publié *Clergy Self-Care : Finding a Balance for Effective Ministry*¹⁰⁶¹. La couverture montre une personne marchant sur une corde tendue au-dessus du vide, avec entre ses mains un bâton pour lui permettre de se maintenir en équilibre. Quand le ministère fait souffrir, il est temps d'en analyser les raisons et de prendre soin de soi afin de tenir. Continuer sur la lancée en ignorant sa souffrance ne peut mener qu'au burn-out : le fil casse et l'équilibriste tombe. Prendre soin de soi n'est ni un apitoiement, ni un manque d'engagement sacrificiel, ni un narcissisme malsain¹⁰⁶² : c'est réagir à un signal d'alarme. L'image illustre bien le titre : il faut réajuster sa position en équilibrant au mieux ses ressources¹⁰⁶³.

¹⁰⁵⁷ HERNANDEZ, *op. cit.*, p. 5.

¹⁰⁵⁸ TIDBALL, *La pastorale chrétienne*, p. 9.

¹⁰⁵⁹ GROENER, *op. cit.*, p. 17.

¹⁰⁶⁰ Le grand écart est une position du corps humain où les jambes sont alignées et tendues l'une en face de l'autre selon un axe perpendiculaire au tronc.

¹⁰⁶¹ Roy M. OSWALD, *Clergy Self-Care : Finding a Balance for Effective Ministry*, Herndon, Alban, 1991. Illustration reproduite en annexe n° 9.

¹⁰⁶² *Ibid.*, p. IX, 4-5.

¹⁰⁶³ *Ibid.*, p. 13-15, l'auteur explique que la préparation au ministère n'apprend pas à gérer ses propres limites et ressources, d'où une certaine confusion quand des problèmes se manifestent, une difficulté à prendre position. Il plaide pour qu'on découvre ce que signifie être un « guérisseur blessé » pour reprendre le titre d'un livre d'Henri Nouwen, « The Wounded Healer ». Admettre ses limites, sa fragilité est une nécessité pour continuer. L'appel au ministère est d'abord l'appel à être une personne entière devant Dieu, à le servir

James E. Dittes choisit aussi pour *Re-calling Ministry*, l'image d'un homme marchant sur une corde¹⁰⁶⁴. Nulle part dans le texte, il n'explique le choix de cette illustration. Toutefois, les fréquentes références aux notions d'ambiguïté, de paradoxes intrinsèques au ministère, permettent de comprendre la couverture de son livre.

La figure de l'équilibriste est judicieuse pour concevoir concrètement le ministère pastoral actuel, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, les qualificatifs souvent employés dans le contexte du ministère pastoral (ambiguïté, ambivalence, bipolarité, dichotomie, dilemme, double-contrainte, dualité) renvoient au besoin de maintenir un équilibre. Ensuite, elle permet de prendre en compte les différentes facettes du métier pastoral : les actes fondamentaux (angles chez Peterson) *et* les tâches principales (côtés du triangle toujours chez Peterson, ou les différentes fonctions décrites par Picon, par exemple) sans imposer de limites strictes. Elle évite d'avoir à choisir entre les différentes métaphores (sources d'inspiration biblique pour définir le métier), mais laisse toute latitude pour qu'on mette l'accent tantôt sur l'une, tantôt sur l'autre. Il semblerait qu'effectivement une *définition souple* s'impose – celle qui n'est pas figée dans un schéma rigide réduisant le ministère à être intemporel et hors contexte, ne remplissant donc pas sa mission dans le monde contemporain – définition qui donne simplement des lignes conductrices, des « glissières » en quelque sorte, pour permettre que le pasteur ne dérive pas vers d'autres métiers, ne soit pas happé par des besoins pour lesquels la société a prévu d'autres structures.

Conclusions : Au début de nos lectures concernant les difficultés du métier pastoral, nous avons été étonnée par le champ lexical utilisé (le paradoxe, l'ambiguïté, les tensions). En avançant, nous avons aperçu petit-à-petit une autre zone sémantique, faisant contrepoids. Il s'agit là des mots équilibre, balance, funambule, qui laissent entrevoir que le caractère paradoxal du ministère n'est pas une condition à laquelle on est soumis mais sur laquelle on peut agir.

D'une définition statique, en se référant à des personnages et des images d'un autre temps, on peut passer à une conception plus dynamique, qui intègre les différentes fonctions et la position de la personne du pasteur.

lui, et non les hommes et leurs multiples attentes. Les paroissiens doivent comprendre l'humanité du pasteur et le fait que ce n'est pas lui, leur sauveur. Le pasteur de son côté doit apprendre ce juste équilibre entre servir sa paroisse et prendre soin de lui.

¹⁰⁶⁴ DITTES, *Re-calling ministry*. Illustration reprise en annexe n° 9.

4.3. Une conception dynamique du métier pastoral

L'image de l'équilibriste suggère une *définition dynamique* du ministère. Les définitions basées sur des images, des métaphores bibliques, sont statiques. Elles conduisent facilement à la déception, la frustration. Selon qu'un pasteur se considère comme prophète ou comme berger, il va privilégier le temps passé dans l'étude ou le relationnel : mais les tâches telles que l'administration lui paraissent dévorer un temps précieux. Pour être serein, le pasteur a besoin de reconnaître que les différents aspects de son métier sont équivalents, l'un n'étant pas plus « spirituel » que l'autre. Une approche fonctionnelle, comme celle de Picon¹⁰⁶⁵, permet déjà d'identifier le ministère pastoral dans la richesse et la diversité de ses mises en œuvre concrètes, mais l'auteur attire l'attention sur le fait que « c'est à un constant travail de ré-équilibre entre les différents pôles de ces tensions que le pasteur doit se soumettre »¹⁰⁶⁶.

¹⁰⁶⁵ Raphaël PICON, dans *Dossier synodal : Les fonctions du ministère pastoral*, 2003, (www.photoserfrp.free/fctminist.doc, consulté le 08/07/10) justifie sa définition fonctionnelle après avoir expliqué en quoi sont déficitaires les autres définitions rencontrées :

« La première définition porte exclusivement sur l'agir du pasteur, sur ce qu'il fait. Le pasteur est celui qui anime, écoute, enseigne, interprète, prêche, visite, enseigne, accompagne... [...] Cette définition risque cependant d'enfermer l'identité du pasteur dans des compétences requises et de limiter son exercice à l'accomplissement d'un cahier des charges défini d'avance. Or être pasteur ne consiste pas seulement à mettre en œuvre un programme d'actions ! Cette approche tend aussi à penser le pasteur en fonction de ce que les non-pasteurs ne pourraient faire et ne seraient donc pas [...] Une telle définition demeure indirectement négative. Nous définissons le pasteur à travers ce que nous présumons que les autres ne sont pas ; présomptions bien hasardeuses et souvent démenties par les faits.

La deuxième définition porte exclusivement sur l'être du pasteur, sur les qualités jugées nécessaires à l'exercice du ministère pastoral. Le pasteur est celui qui est attentif, disponible, chaleureux. [...] Cette définition rappelle à sa manière que l'exercice du ministère ne se réduit pas à des tâches à accomplir mais impose une manière d'être spécifique et un choix de vie particulier. Au-delà de sa pertinence, cette définition est problématique car elle impose au pasteur de devenir un véritable héros de la foi, de la morale et des relations humaines [...]

La troisième définition porte exclusivement sur le statut du pasteur, sur la reconnaissance institutionnelle dont il est l'objet. Le pasteur est pasteur parce qu'il est reconnu comme tel par des instances compétentes. [...] Cette définition rappelle aussi que le pasteur fait partie d'un ordre, d'une institution ; marquage institutionnel qui contribue à l'identifier socialement. Du fait de cette appartenance identitaire, le pasteur est aussi un point de visibilité de cette institution, il en est, qu'il le veuille ou non, l'un de ses porte-parole.

L'insuffisance de cette troisième définition tient au fait qu'elle risque de réduire le pasteur à son appartenance institutionnelle. Devenu exclusif, ce mode d'identification risque d'une part de limiter l'exercice du ministère au seul horizon ecclésial. [...] N'est-il pas d'abord au service d'une Parole évangélique qui n'est jamais soumise à l'Église ? Ce mode d'identification risque d'autre part de faire du pasteur le simple prestataire de service d'une Église particulière. Réduit à être l'homme ou la femme de l'Église, le pasteur est attendu pour mettre l'Église en service, pour la faire fonctionner, la rendre utile, pertinente. [...] Le pasteur est-il simplement là pour rendre l'Église possible ?

On l'aura compris [sic !], chacun de ces modes de définition pêche par son exclusivité.

La question qui se pose alors est de savoir comment penser le ministère pastoral dans sa dynamique propre sans le réduire à quelques définitions mutilantes et chosifiantes ? C'est précisément pour répondre à cette question qu'il nous paraît préférable de penser le ministère pastoral à partir des fonctions qu'il remplit et occupe. »

¹⁰⁶⁶ PICON, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, p. 55.

Statique, selon le Grand Robert de la langue française, est un adjectif décrivant ce « qui est dans un état d'équilibre, de stabilité ; qui n'évolue pas ». Cette qualité se trouve donc opposée à la *dynamique*. Dynamique, toujours selon le Grand Robert de la langue française, signifie « relatif à l'efficacité, à la puissance d'action d'un remède, approche qui considère les choses dans leur mouvement, leur devenir ; qui manifeste une grande vitalité, de la décision et de l'entrain. » Dans le domaine de la sociologie, la dynamique étudie *les faits en évolution* et non dans leur état actuel. Rien n'est figé, tout reste possible.

Une conception dynamique du ministère laisse entendre que le pasteur est toujours à la recherche d'un nouvel équilibre. Nous constatons sur le terrain que c'est l'équilibre justement qui est le plus difficile à réaliser : faire et être, répondre ou non aux attentes, vie privée et vie professionnelle, piété et action, écoute et parole, servir et diriger, assumer et lâcher prise, constater les échecs et ne pas se décourager, etc. La recherche d'équilibre est ici davantage nécessaire que dans d'autres métiers. Le pasteur n'a pas de supérieur hiérarchique qui détermine le cadre de ses actions ; il n'a pas d'horaires, il n'a jamais fini sa journée. Mais il est soumis aux contingences humaines, il a des limites qu'il doit apprendre à gérer en même temps que les exigences du ministère. C'est ce qui l'expose à cette position difficile exprimée par l'image du funambule.

La dynamique du ministère repose aussi sur la notion fondamentale qui soutient toute la fonction, l'appel souverain de Dieu. La vocation peut ne pas être figée. Répondre à l'appel, c'est rester à l'écoute et être constamment prêt à changer de direction, à modifier ses plans, à s'adapter en permanence. C'est ce que l'on constate dans le ministère de Jésus : parfois évitant les foules, parce que son heure n'était pas venue ; parfois les enseignant au moment opportun.

Michael Ross a démontré combien il est important de vivre sa vocation comme une histoire en train de s'écrire, et non pas comme une réalité figée, statique. Il parle de « nourrir » la vocation : elle est en mouvement, elle évolue¹⁰⁶⁷. Répondre à un appel divin demande, à notre avis, une définition dynamique du ministère, pour que celui-ci puisse être durable. La définition statique correspond à l'appel ontologique : « on devient » quelqu'un d'autre. Elle se prête également à l'appel fonctionnel : on est invité à jouer tantôt un rôle, tantôt un autre, l'espace d'un temps. Mais la notion de la vocation du Dieu souverain,

¹⁰⁶⁷ Michael B. ROSS, *Nurturing The Call – A Lifelong Responsibility*, http://enrichmentjournal.ag.org/200701/200701_084_nuturing.cfm, consulté le 25/01/12, document plus en ligne.

appelant une personne pour une mission particulière, à un moment donné, dans un lieu précis, demande justement une très grande flexibilité¹⁰⁶⁸.

Ainsi la dynamique de la vocation pastorale et celle de notre génération « zapping » se rejoignent : le pasteur n'est plus cet être en marge de la société qui ne répond qu'à des besoins secondaires. La définition dynamique du ministère le renvoie au centre de la société : agir, au nom de Dieu, en dehors de tout contexte religieux figé comme c'était le cas des pharisiens, des prêtres, des « fonctionnaires de la religion » sous l'Ancien Testament¹⁰⁶⁹.

L'inconvénient de la définition dynamique est le corollaire de son avantage : son caractère évolutif : l'évolution demande une adaptation permanente. Le ministère en paroisse évolue constamment : les personnes rejoignent une communauté, la quittent ; les finances fluctuent ; le vent de l'Esprit souffle ou se fait rare. Le mot équilibre, venant du latin *aequus* (égal) et *libra* (balance), renvoie aux balances d'autrefois qui avait deux bras libres portant des plateaux. Ainsi le pasteur est appelé à mettre « dans la balance » une autre attitude, une autre activité, suivant les circonstances qui interviennent dans la paroisse. Mais comment réagir face à des conditions changeantes ?

Il y a longtemps que les autres professionnels des métiers dits à vocation ont abandonné l'idée d'une définition « carrée » de leurs fonctions. Il y a toujours un idéal (la santé, la justice, l'éducation) à atteindre. Mais le médecin, l'avocat, l'éducateur ne peuvent prévoir l'évolution de leur malade, client, élève. Ils ont remplacé ces « a priori » par une *démarche professionnelle*, permettant la flexibilité, favorisant l'adaptabilité. Le travail d'équipe s'inscrit dans cette logique : afin de répondre de façon adéquate aux évolutions de la demande, il faut être plusieurs, disposant de talents et de compétences différents¹⁰⁷⁰.

¹⁰⁶⁸ C'est l'idée que soutient aussi Wout HUIZING, superviseur d'étudiants en théologie aux Pays-Bas : « The decision to go into ministry is dynamic. God is in constant conversation with us rather than having spoken once and never speaking again. » (HUIZING, *op. cit.*, p. 27).

¹⁰⁶⁹ SCHILDERMAN, qui, dans *Religion as a Profession*, p. 24-26, mentionne également les divergentes définitions du travail pastoral, distinguait trois accents différents mis sur le côté spirituel du métier (transmettre la doctrine, administrer les sacrements), sur le cadre ecclésiastique (dénomination, paroisse) sans lequel personne ne peut se dire pasteur, et enfin la notion d'utilité pour la société (ou du moins ce fragment de société qui se réunit en Église/paroisse). Le pasteur se situe effectivement dans un métier utile à la société, donnant des références spirituelles, et rattachant des personnes à une communauté et leur donnant des repères spirituels. Pour cela, il a besoin d'en avoir lui-même et de les entretenir (spiritualité du pasteur en tant que professionnel mais également en tant que personne), d'avoir acquis des compétences qui lui permettent d'être considéré comme un professionnel reconnu par telle ou telle dénomination, et de se rendre utile à « son prochain ». Les définitions actuelles réintègrent la fonction pastorale dans la société : il ne sert pas qu'une minorité à des moments particuliers, ce qu'était le cas des « fonctionnaires religieux » de l'Ancien Testament.

¹⁰⁷⁰ Les maisons de santé, les cabinets d'avocat, les réunions entre enseignants et éducateurs sont autant d'exemples de l'adaptation des métiers dits à vocation à l'évolution de la société : ces métiers s'exerçaient autrefois en solo. Depuis que les demandes, les attentes, les besoins sont devenus plus complexes, la clientèle

Dans ces métiers aussi, on a abandonné la définition statique pour la remplacer par une dynamique : guérir, défendre, instruire, ne sont plus des objectifs simples, mais se déclinent en un ensemble d'objectifs intermédiaires que les professionnels, qui exercent de moins en moins en solitaire, visent à atteindre.

Considérer le ministère dans une connotation dynamique rouvre ainsi les portes à un réel sacerdoce universel. Le pasteur peut quitter sa place que l'on a souvent décrite comme celle de « l'homme orchestre » et assumer désormais, d'abord des fonctions essentielles à sa vocation (les énumérations de Picon et de Peterson pourraient se situer ici) et ensuite accompagner, diriger des efforts communs.

L'acquisition de nouvelles compétences est une condition pour que le pasteur puisse fonctionner selon cette conception. Effectivement, les résultats de notre enquête ont mis en évidence ce besoin. Souvent la gestion d'équipe, la gestion des conflits, la relation d'aide ont été mentionnées. Les demandes de supervision, d'analyse de la pratique, d'accompagnement s'incluent dans ce désir de développer d'autres modes de fonctionnement. Il ne suffit plus de « faire » : la réflexion sur le travail pastoral devient une partie constituante du métier et un outil pour progresser si possible mais pour garder le cap, sans aucun doute¹⁰⁷¹.

4.4. Savoir gérer le « champ de forces »¹⁰⁷²

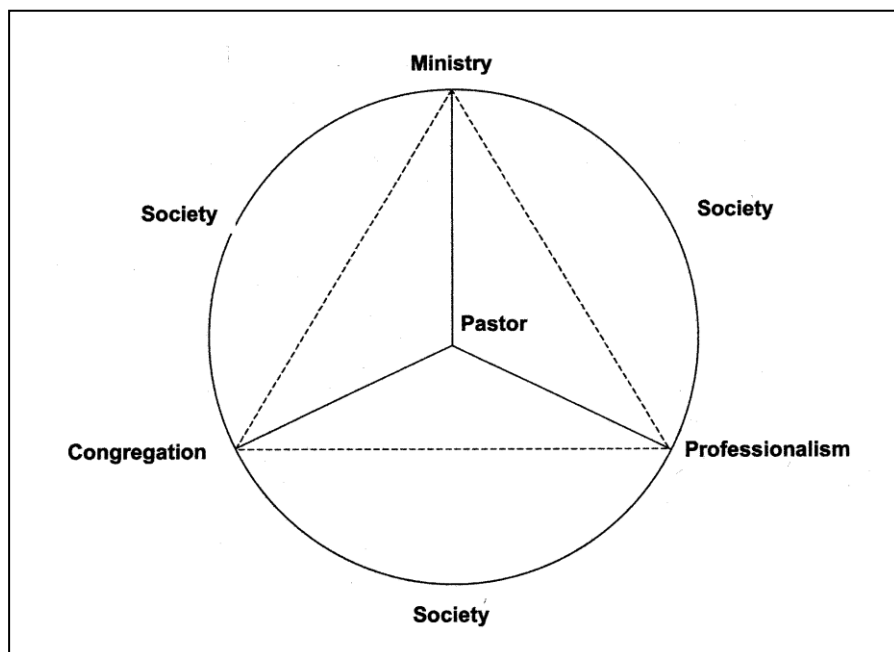
La théorie de Kurt Lewin sur le « champ de forces » offre un instrument utile pour la réflexion sur le travail pastoral dans son contexte. Cette théorie met en avant que chaque évènement est la résultante d'une multitude de facteurs. C'est une méthode pour analyser des relations causales, découvrir en quelles circonstances un changement s'opère. Le pasteur vit dans des situations fluctuantes et, comme nous l'avons vu, doit à chaque instant pouvoir retrouver le juste équilibre.

plus diversifiée, les professionnels se sont adaptés, une logique de dynamique s'est imposée : on n'est plus seul acteur de la santé, de la justice, de l'éducation.

¹⁰⁷¹ Nous renvoyons le lecteur aussi à GROENER, *op. cit.*, p. 73-74, qui distingue quatre compétences nécessaires chez le pasteur : la *compétence mystagogique* pour amener les autres plus loin dans leur expérience de Dieu, la *compétence herméneutique* qui permet que les paroissiens fassent le lien entre leur expérience de Dieu et celles des personnages de la Bible, la *compétence de diriger* la paroisse (plutôt dans le sens de l'accompagner et non d'imposer une ligne de conduite), enfin la *compétence agogique* qui, elle, ne réfère pas seulement à la capacité du pasteur d'enseigner les autres mais également à son aptitude à apprendre de ses propres expériences dans le ministère.

¹⁰⁷² Le terme a été introduit par Kurt LEWIN (1890-1947). Lewin, socio-psychologue américain, a contribué à une meilleure compréhension de la dynamique de groupe, notamment pour instaurer des changements dans des organisations, mais il est plus connu pour avoir développé l'analyse du champ de forces dans un processus décisionnel. Il offre des concepts et des outils méthodologiques pour comprendre des relations causales. Les écrits de Lewin ont été réédités en un seul volume en 1997 : *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*, Washington, American Psychological Association.

Jaap de Lange a appliqué la théorie de Kurt Lewin au pastorat¹⁰⁷³. Il représente schématiquement la complexité de ce métier :



Le pasteur se situe, dans ce schéma, au centre d'un triangle (en pointillé), défini par trois angles (sa paroisse, sa conception du métier et de son identité en tant qu'appelé au ministère), les trois côtés montrant qu'il existe une corrélation entre la conception du ministère et le professionnalisme, entre la paroisse et la compétence professionnelle du pasteur, entre la vie paroissiale et la conception du ministère. Chaque paroisse et chaque pasteur sont uniques se situant tous deux dans le contexte d'une société en constant changement, représentée par le cercle qui touche les trois angles. Les cinq facteurs (la personnalité du pasteur, sa conception du ministère, son professionnalisme, la paroisse et la société) s'influencent mutuellement¹⁰⁷⁴. En réalité, chaque pasteur est naturellement plus proche d'un des trois angles (il est plutôt ministériel, plutôt professionnel, ou plutôt

¹⁰⁷³ Jaap de LANGE, « The pastor "in between" : Practical theological reflections », dans R. Ruard GANZEVOORT, Sándor FAZAKAS, sous dir., *Ministeriality and Professionalism, Papers of a Working Conference*, Berekfürdő, 23-27 octobre 2001. Publication interne de L'Université de Théologie Réformée de Debrecen (Hongrie) et de l'Université Théologique de Kampen (Pays-Bas), p. 110.

¹⁰⁷⁴ Huizing, mentionné précédemment, plaide pour une formation au pastorat favorisant « l'intégration ». Son schéma représente sous forme différente – et complémentaire – ce que peut être le champ de forces entre personne du pasteur, professionnalisme et paroisse locale, faisant abstraction encore de la dimension sociale auquel tient De Lange. Les deux schémas (De Lange, Huizing) sont mis côte à côte dans l'annexe n° 10. Ils utilisent une représentation triangulaire, mais bien différente de celle de Peterson qui représente, dans *Les trois angles*, les tâches, les rôles du travail pastoral (une définition « statique » du ministère). Huizing, *op. cit.*, p. 21 et De Lange montrent les champs de forces dans lesquels le pasteur exerce ces rôles et tâches : Huizing représente les « forces » concurrentes ou discordantes dans la personne du pasteur ; De Lange représente le pasteur dans son contexte paroissial et sociétal.

relationnel), il s'agit d'une préférence personnelle, mais il doit composer avec les deux autres.

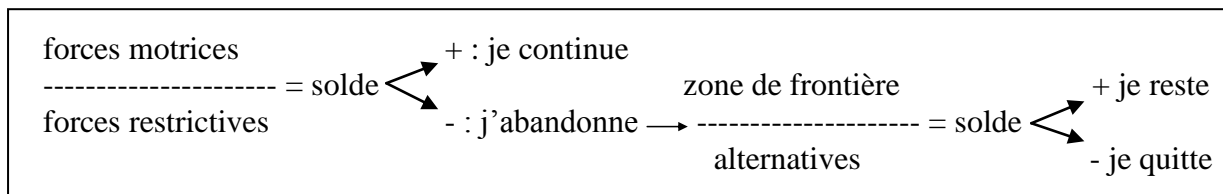
Ce schéma permet d'intégrer les trois dimensions du métier pastoral : psychologique, sociale et théologique. Dans la dimension psychologique ou structure psychologique du pasteur, on peut distinguer ses besoins (réels ou induits), son passé (expériences encourageantes, blessures non guéries) et son orientation pour l'avenir (objectifs fixés, craintes). Le comportement d'une personne est toujours fonction de sa personnalité et de son environnement. Cette représentation rend évidente aussi la relation entre pasteur et contexte social (relations, positions, rôles, groupes, sous-groupes, valeurs) restreinte pour la paroisse locale et élargie en ce qui concerne la société environnante. Et dans ce qui précède, nous avons présenté les différentes notions théologiques (la vocation pastorale, le concept du ministère) qui sont d'importance capitale pour celui qui exerce le métier.

La théorie des champs de forces permet de mieux analyser la situation du pasteur et de s'y appuyer pour la réflexion autour d'un éventuel abandon de ministère. Selon Lewin, un problème donné est maintenu en équilibre grâce à l'interaction de deux ensembles de forces en opposition¹⁰⁷⁵. Il distingue les forces d'entraînement (en faveur du changement) et les forces de rétention (s'y opposant). Dans le cas spécifique de l'abandon du ministère, nous avons répertorié ces forces à la fin du second chapitre. Elles correspondent aux constats signalés dans les études résumées au premier chapitre. Il n'y a jamais une seule raison mais toujours un faisceau d'éléments derrière la décision de quitter le ministère : des éléments incitant à l'abandon (forces motrices), d'autres favorisant la poursuite du ministère (forces restrictives), puis des éléments « neutres » qui, en cas de difficultés, s'ajoutent systématiquement à ce qui est déjà négatif, et inclinent vers une sortie du ministère. Nous pouvons, à ce stade, comprendre la décision d'un pasteur d'abandonner le ministère comme la résultante du rapport des forces psychologiques, sociales et théologiques à un moment donné.

Il vit son métier dans un « champ de forces » très dynamique, évoluant à chaque instant. Il se maintient dans le ministère quand il y a équilibre, selon Lewin, entre les forces motrices et les forces restrictives. Il suffit, dans cette condition « idéale », que surgisse un stimulus externe, ce que Lewin appelle une expérience de « zone de frontière »,

¹⁰⁷⁵ HOGE, WENGER, *op. cit.*, avaient appelé cela « push and pull factors » (premier chapitre, p. 117).

pour que le système perde son équilibre et que la décision d'abandonner s'impose, si, à ce moment, des alternatives se présentent¹⁰⁷⁶. Schématiquement cela donne :



Cette théorie est donc particulièrement utile pour comprendre le processus qui peut amener à quitter le ministère¹⁰⁷⁷. Mais, c'est aussi un outil en amont, pour analyser les tensions que peut vivre un pasteur et voir dans quel domaine intervenir pour rétablir l'équilibre nécessaire pour continuer le pastorat.

5. Conclusions

Nous sommes parvenue, à la fin de cette réflexion, qui a commencé par la question : « pasteur, métier ou vocation ? », après avoir analysé les conceptions de la vocation et de la professionnalisation, à nous interroger sur ce qui pourrait être une définition actuelle du pastorat. Nous avons abouti à une description de la *nature* du ministère plutôt qu'à une identification des tâches. Pour ce dernier aspect, nous pouvons toujours nous référer aux auteurs que nous avons mentionnés (Calvin, Baxter, Vinet pour les plus anciens, Peterson et Picon pour les plus récents) : les tâches principales restent les mêmes. Ce qui change, c'est le contexte évoluant de plus en plus vite et demandant une plus grande flexibilité, adaptabilité de la part du pasteur. Ce dernier doit donc devenir un *praticien réflexif*, capable de prendre de la distance par rapport à son action, de développer un regard critique sur ses pratiques pour s'adapter plus rapidement à son contexte de travail en permanente évolution. En effet, le pasteur est de plus en plus souvent décrit comme un « funambule ». Face à ce qui peut menacer son équilibre, en situation de crise, il doit gérer au mieux les « forces » d'entraînement et de rétention.

¹⁰⁷⁶ LEWIN, *op. cit.*, p. 197.

¹⁰⁷⁷ Nous avons eu l'occasion d'utiliser concrètement cette théorie dans le cadre de l'accompagnement de personnes envisageant le divorce : son application a été détaillée pour la première fois par George LEVINGER, « A Social Psychological Perspective on Marital Dissolution », *Journal of Social Issues*, vol. 32, n° 1, 1976, p. 21-47. Comme stipulé par des répondants à notre enquête, le pastorat est parfois vécu comme une relation adultère : la paroisse passe avant le conjoint. La décision alors d'abandonner le ministère est tout à fait comparable au processus de décision qui mène au divorce. Le travail d'EBAUGH a démontré combien les différents processus d'abandon, des changements de rôle sont des éléments semblables (voir premier chapitre, p. 111-114). Dans son étude, elle explique l'importance des « expériences de frontière » et des alternatives. Son analyse du processus décisionnel ne fait pas référence aux travaux de Lewin mais correspond parfaitement à son analyse théorique de ce qui intervient dans une décision aussi profonde.

La question « quitter ou non le ministère ? » intervient souvent de manière imprévisible. Une analyse des conceptions du pastoral en tant que vocation *et* profession peut, d'une part, laisser entrevoir que l'engagement n'est pas à vie, ce qui aurait pour conséquence d'éviter la souffrance qu'un abandon de ministère induit dans la conception actuelle des choses. D'autre part, elle mène aussi à considérer vocation et professionnalisation comme des outils, ouvrant d'autres perspectives pour pouvoir durer dans le ministère, et éviter d'enclencher le processus décisionnel d'abandon. Pour cela, il importe de « cultiver » ces forces de rétention.

C'est ce qui, à la fin de cette étude, nous amène à considérer dans la partie qui va suivre les éléments de prévention qui permettent de franchir au mieux les caps difficiles et inévitables de ce « métier à risques ».

III. Pour durer dans le pastoral : professionnaliser et entretenir la vocation

Une conception fonctionnelle et dynamique du ministère pastoral est essentielle pour faire face aux aléas de ce métier, évitant un abandon prématuré. Notre travail a permis de dégager, à partir des études menées à l'étranger et des réponses à notre enquête sur le terrain, les ressources primordiales pour garder ce dynamisme. La professionnalisation, qui passe d'une part par la formation initiale et continue et l'accompagnement en cours de l'exercice du ministère, d'autre part par une séparation équilibrée entre vie privée et professionnelle et l'entretien de la vocation s'avèrent être les « forces motrices » à cultiver. Nous les résumons ici.

A. La formation initiale et continue

Les réponses à notre enquête et les entretiens approfondis menés avec les pasteurs ont permis d'évaluer dans quels domaines leur formation avait été insuffisante voire inexistante (voir deuxième chapitre p. 139, 161-163).

La société a changé, les attentes vis-à-vis du pasteur également. Sa parole n'est pas reçue s'il ne sait pas aussi écouter. Son autorité de leader n'est pas acceptée s'il ne sait pas accompagner. Ses capacités relationnelles sont devenues plus importantes pour l'exercice du ministère ; il lui faudra savoir gérer une équipe, il sera confronté à des conflits. Les pasteurs contemporains sont plus demandeurs d'enseignements en sciences humaines, en

techniques relationnelles, en formation gestionnaire et administrative que leurs prédécesseurs.

Ceux que nous avons interrogés ont signalé (voir deuxième chapitre, p. 178-179) comme importantes sources de frustrations leurs propres manquements, notamment leur incapacité à bien gérer l'emploi du temps et la difficulté d'avoir à affronter des situations diverses et complexes.

La difficulté de la gestion du temps peut provenir d'un manque de définition claire de ce qu'est l'essentiel de leur métier mais aussi de lacunes dans leur formation qui nuisent à leur productivité, à leur assurance et leur estime de soi. Une formation adaptée aux aspects les plus pratiques du ministère les sécuriserait et leur permettrait d'effectuer les tâches annexes avec plus d'aisance et d'efficacité, libérant ainsi du temps pour se consacrer à l'essentiel du ministère, être au centre de leur vocation¹⁰⁷⁸.

Contrairement à l'enseignement des langues bibliques ou de la théologie systématique, la formation dans ces autres domaines de compétences demande non seulement une exposition ex cathedra et des heures de travail studieux, mais également une mise en situation encadrée pour s'exercer à la pratique. C'est donc un élément certes chronophage mais indispensable à intégrer dans la formation initiale¹⁰⁷⁹ Nous rapportons cette réflexion faite par un pasteur : « Là où j'ai passé le plus de temps en fac, c'est ce qui m'a servi le moins dans le ministère, et vice versa ! » Il faudra aussi encore temporairement faire face au manque de formateurs chrétiens dans les domaines plus pratiques et dans les sciences humaines, trop longtemps considérées, dans certains milieux évangéliques, comme « étant du monde », donc inutiles¹⁰⁸⁰.

¹⁰⁷⁸ Nous faisons remarquer ici que la majorité des répondants à notre enquête avaient plus de 40 ans : les pasteurs formés plus récemment sont donc encore peu représentés dans notre étude. Il semblerait que nous vivions actuellement une époque charnière, où ces autres éléments de formation s'intègrent peu à peu. Le même type d'enquête avec comme public ciblé les pasteurs sortis d'institut ou de faculté au cours des dix dernières années, laisserait probablement entrevoir d'autres résultats.

¹⁰⁷⁹ Renvoyés au temps de la formation continue, ces exercices interviendraient trop tard, et il faudrait encore tenir compte des distances, des frais et de la nécessité de trouver des pasteurs remplaçants pendant que les « nouveaux » complètent leur formation pratique. Gary S. ELLER, « Beyond the Lone Ranger. Lifelong Learning for Ministry », *Congregations*, printemps 2010, p. 23-24, explique pour sa part aussi le manque d'inscriptions pour des formations continues par des problèmes d'ordre pratique (distance, financement, remplacement), et cela aux États-Unis où le réseau évangélique est pourtant bien plus dense qu'en France et offre plus de possibilités.

¹⁰⁸⁰ Selon l'article sur l'accompagnement pastoral de Christophe PAYA (*Dictionnaire de théologie pratique*, p. 45-46), un accueil positif en milieu protestant traditionnel, avec une confiance presque naïve en ces sciences naissantes, il y a eu une tendance inverse où, surtout chez les évangéliques fondamentalistes, on considérait la psychologie opposée aux principes du christianisme. S'il y a eu, dans les décennies passées, un rejet des sciences humaines, notamment la psychologie, aujourd'hui l'heure est plutôt à « un rapport d'ouverture et de collaboration avec les sciences humaines ». Paya affirme que « le temps de la concurrence et de la méfiance est dépassé. »

En rapport avec cette mise en place des apprentissages, nous rappelons les critiques émises sur les stages de formation qui manquent d'objectifs clairement définis et d'évaluations planifiées. Trop de stages ont été vécus comme des mises en situation sans accompagnement (« débrouille-toi ») ou comme bouche-trou (« je récupère du temps pour ce que moi j'aime faire »). Les pasteurs interrogés ont regretté le manque de professionnalisme en ce qui concerne la formation des maîtres de stages pastoraux. Tout pasteur n'est pas un bon maître de stage, toute paroisse n'est pas un lieu de stage adéquat.

Parce que leurs stages ne les avaient pas suffisamment préparés aux réalités du terrain, certains pasteurs ont demandé un accompagnement en début de ministère. La formation académique – très appréciée : ceux qui ne l'ont pas eue la regrettent souvent après quelques années dans le pastorat – devrait pouvoir être complétée d'un apprentissage progressif sur le terrain. La formule de l'alternance expérimentée par exemple par l'IBG a certes des inconvénients quant à la mise en place pratique mais aussi le mérite d'éviter des débuts de ministère trop idéalistes, trop vite suivis de désenchantement, voire d'abandon précoce¹⁰⁸¹.

Les avis émis par les pasteurs sur leurs formations couvrent une période assez longue. Depuis la création des stages, le développement a été positif, et on peut parler aujourd'hui, pour certains parcours de formation, d'une sophistication de stages avec rapports, debriefing, préparation et suivi des maîtres de stage, etc. La formation évangélique se professionnalise et quitte l'« amateurisme » de la période pionnière. Cela se traduit, entre autres, par la création d'un master professionnel, qui répond à la critique émise plus haut par Georges Crespy et signalée précédemment : rajouter des matières universitaires au cursus n'est pas la solution, ne sert à doter les étudiants que de connaissances parcellaires mais peu de compétences opérationnelles¹⁰⁸² et ne produit que des pasteurs « bricoleurs ».

L'existence de plusieurs types de formation, académique ou pratique, adaptés à des étudiants aux profils divers, avec des filières spécifiques¹⁰⁸³, des passerelles et accords

¹⁰⁸¹ Nous mentionnons la formation par alternance de l'IBG parce que c'est la seule qui a fait l'objet d'une étude (signalée au premier chapitre). Nous n'avons pu, dans le cadre de notre travail, examiner en détail les programmes de formation des différents instituts, facultés et nous ne disposons pas d'études spécifiques à leur sujet.

¹⁰⁸² CRESPIY a été cité p. 332. L'article de Paul SANDERS, « Institutions de formation théologique », dans PAYA, *Dictionnaire de théologie pratique*, p. 429-437, parle de cette évolution positive avec création de stages pratiques encadrés, visant l'acquisition de compétences concrètes.

¹⁰⁸³ Dans « Quels projets pédagogiques pour quels ministères. L'exemple de l'Institut de Théologie Évangélique », p. 76-79, Étienne LHERMENAULT cite les quatre orientations possibles (option pastorale,

entre instituts, devrait permettre dans le futur une meilleure préparation aux différents ministères dont le pastoral, ainsi qu'une possibilité d'accompagnement lors des changements d'orientation.

Il serait utile que ceux qui se sentent appelés à se former pour devenir pasteur puissent disposer d'une étude comparative entre instituts et facultés, au niveau des matières proposées, de la conception de la mise en situation pratique et de l'accompagnement de l'étudiant¹⁰⁸⁴. Enfin, un organisme neutre (le CNEF, Conseil National des Évangéliques de France, par exemple) pourrait peut-être fournir un service d'orientation pour éviter que les futurs pasteurs, ignorant la diversité des instituts et facultés, choisissent leur formation sur des critères de proximité géographique ou d'affinités avec la dénomination dont ils sont issus.

C'est au cours de la préparation au ministère que les bases sont posées pour la formation continue. Ian Bunting cite le « cri du cœur » d'un de ses anciens étudiants, qui fait écho, pour une partie, à la critique de Crespy :

Proliferation of curricula and syllabuses is no way at all to tackle future needs of the pastor. The aim must be to train the person *qua* person to be able, when need arises, to educate himself in the particular subject, skills and areas at that time. I believe myself that for pastoral studies this leads to only two major requirements for the future ministry : 1) Training in the area of personal and inter-personal relationships ; 2) Training in openness and readiness to find out.

Bunting confirme qu'effectivement les instituts de formation ne peuvent pas livrer « un produit tout fini » (*the complete clergyman*) mais qu'ils doivent donner aux étudiants un esprit d'ouverture et les outils personnels nécessaires pour être en mesure plus tard de continuer leur formation¹⁰⁸⁵.

Gary Eller rapporte le résultat de deux études menées aux États-Unis¹⁰⁸⁶. L'une, de 1975, a démontré que 10 % des pasteurs (*self-starters*) prennent d'eux-mêmes l'initiative

option évangélisation, option mission et enfin l'option dite « langues bibliques ». Il détaille la répartition des cours à l'Institut et montre combien la pratique est devenue importante. Désormais, l'Institut vise « à faire du futur ouvrier [...] un praticien qui a appris à réfléchir aux méthodes qu'il emploie ». La directrice des études de l'Institut Biblique de Nogent, Lydia Jaeger, a bien compris que « le premier outil dont dispose un responsable d'Église ou de mission est sa propre personne », comme dans tout métier relationnel (Lydia JAEGER, « La formation théologique : sur les pas d'Esdras », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 84.)

¹⁰⁸⁴ Pour ceux qui choisiront une formation en Île de France, l'article d'Étienne LHERMENAULT, « Quels projets pédagogiques pour quels ministères », va dans ce sens et permet de comparer déjà les projets pédagogiques et les profils ministériels visés par l'IBN et la FLTE.

¹⁰⁸⁵ Ian D. BUNTING, « Practical Theology and Pastoral Training », *Evangelical Review of Theology*, Vol. 4, n° 2, 1980, p. 305.

¹⁰⁸⁶ ELLER, *op. cit.*, p. 23-24. La première étude a été présentée par Connoly C. Gamble de l'Union Theological Seminary ; la seconde a été effectuée par l'Omaha Presbyterian Seminary Foundation.

de suivre une formation continue. Ils sont entre 15 et 20 % (*slow-starters*) qui, sporadiquement, une fois tous les trois ans en moyenne, vont participer à une journée de formation continue. Il s'avère que 70 à 75 % des pasteurs (*never starters*) n'ont pas recours à la formation continue, et souvent pour des raisons d'ordre pratique.

L'autre étude, de 2009, a cherché à identifier les domaines dans lesquels les pasteurs souhaiteraient – si cela était concrètement réalisable – une formation continue. Pour 66 % d'entre eux, c'était dans le domaine de la spiritualité, 34,8 % la relation d'aide, 31,3 % la gestion des conflits, 23 % la gestion d'équipe, 21,7 % l'administration.

Ces quelques données nous permettent d'affirmer que la formation continue est souhaitée, notamment pour les aspects relationnels et administratifs du pastorat (cours parfois facultatifs ou trop sommaires au cours de la formation initiale) mais également dans le domaine de la spiritualité : les pasteurs sont conscients de leur besoin de se renouveler personnellement pour éviter le risque de n'être plus qu'« un professionnel du spirituel ».

Au moment de conclure la rédaction de notre travail, nous avons pris connaissance de l'étude de Valérie Gerber : *Formation continue des pasteurs, un accompagnement nécessaire*¹⁰⁸⁷. A la demande du DRH de France-Mission, elle a effectué un stage dans cette dénomination avec pour objectif : « contribuer à mettre en place une politique de formation continue au sein de FM ». Les responsables de cette dénomination constatent que la majorité de leurs collaborateurs manquent du dynamisme nécessaire pour « s'adapter à l'évolution des mentalités, être prêt à remettre en question sa pratique et actualiser ses compétences »¹⁰⁸⁸.

Nous résumons les observations qui ressortent de cette étude de terrain faite en France, en 2012, et qui confirment ce que nous avons constaté par le biais de notre enquête et lectures, concernant la formation (initiale et continue)¹⁰⁸⁹ :

¹⁰⁸⁷ Valérie GERBER : *Formation continue des pasteurs, un accompagnement nécessaire*, mémoire présenté en septembre 2012 à l'Université de Lorraine en vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie du travail.

¹⁰⁸⁸ *Ibid.*, p. 12-13.

¹⁰⁸⁹ Gerber observe, comme nous, au sujet du pastorat, que beaucoup de pasteurs ont des difficultés à définir leur métier qui est en phase de professionnalisation depuis la fin du XX^e siècle. Ils le considèrent comme un ministère et pas comme un travail, ont encore du mal à séparer vie privée et vie professionnelle (p. 19) ; il y a un malaise concernant la définition du pastorat ; il y a « une dissociation entre ce que le pasteur perçoit comme l'essence même de son métier [...] et la partie très pratique [...] (p. 23).

- La formation initiale s’occupe principalement de deux domaines de compétences (théologie biblique/dogmatique et accompagnement pastoral), les autres champs de compétences nécessaires au métier n’y sont pas ou peu enseignés, et « sont censés être abordés durant les stages » (leadership/management ; animation/gestion de groupe ; pédagogie ; organisation/gestion ; communication/relations extérieures). C’est dans ces quatre domaines que les besoins en formation continue devraient être les plus importantes¹⁰⁹⁰.
- Les pasteurs interviewés donnent comme motifs pour se former : élargir ses compétences et se ressourcer au niveau personnel (ex aequo 58,06 %), être stimulé dans la réflexion (51,61 %) et être renouvelé dans sa compréhension de la Bible (41,94 %). Gerber signale, au niveau descriptif, que « les sujets âgés de 50-89 ans choisissent préférentiellement “élargir leurs compétences” par rapport aux autres domaines cités ; les sujets travaillant dans des Églises naissantes désirent plutôt “se ressourcer au niveau personnel” » ; les trois principaux obstacles à la formation continue sont un emploi de temps trop chargé (70,97 %), des raisons financières (67,74 %) et des lieux de formation trop éloignés (54,84 %)¹⁰⁹¹.
- Les pasteurs préféreraient des « formations en présentiel sur quelques jours afin de pouvoir pleinement se consacrer à la formation et profiter des échanges entre pairs et avec les enseignants »¹⁰⁹².
- Les thèmes souhaités être abordés en formation continue sont, par ordre de préférence : leadership/management, théologie, théologie pratique et interculturalité (ex aequo), accompagnement des personnes en souffrance, prédication/enseignement, éthique et gestion des groupes et accompagnement spirituel (ex aequo)¹⁰⁹³.
- Certains thèmes correspondent à « une dynamique de perfection plus que d’“innovation” » car ils se situent dans le prolongement de la formation initiale¹⁰⁹⁴.

¹⁰⁹⁰ *Ibid.*, p. 29-30.

¹⁰⁹¹ *Ibid.*, p. 31.

¹⁰⁹² *Ibid.*, p. 33.

¹⁰⁹³ *Ibid.*, p. 35.

¹⁰⁹⁴ *Ibid.*, p. 37.

- Un travail de sensibilisation en faveur de la formation continue ne semble pas nécessaire, mais les pasteurs demandent de la dénomination plus d'informations sur les possibilités de formation, des financements, des encouragements ; qu'elle détermine aussi combien de temps le pasteur doit consacrer annuellement à sa formation continue pour surmonter la (fausse) « impression de ne pas travailler vraiment lorsque je lis un livre de théologie ou j'assiste à une formation »¹⁰⁹⁵.
- « Un décalage existe entre la vision de la direction et la réalité de la pratique des collaborateurs [...] : la direction pense en termes de formation “validée” et les pasteurs se forment plutôt par des lectures et des formations “non diplômantes” ; les collaborateurs privilégient l'approfondissement des connaissances acquises dans leur formation initiale, alors que la direction pense à l'acquisition de compétences nouvelles pour répondre aux besoins des Églises ».

Gerber constate que les pasteurs ont besoin d'un accompagnement pour mieux se positionner face aux changements importants du métier, provenant des nouvelles attentes de la société, de la professionnalisation du ministère. Ces aspects ne semblent « pas avoir encore été pleinement pris en compte par les instituts de formation et la direction de France-Mission »¹⁰⁹⁶.

B. L'accompagnement des pasteurs

Ils désirent encore d'autres formes d'accompagnement, en dehors de la formation continue, encouragées et financées par la dénomination.

Plusieurs répondants ont signalé leur solitude et le besoin d'un accompagnement pour mieux gérer les difficultés et les émotions que le travail induit, respecter le secret professionnel, protéger le conjoint.

Nous abordons ici le soutien collégial, la préparation pendant la formation à un accompagnement professionnel (supervision) et l'aide apportée pour gérer des périodes de transition (changement de poste) ou des phases cruciales dans la vie personnelle du pasteur¹⁰⁹⁷. Le désir d'accompagnement peut aussi concerner la vie spirituelle, nous y reviendrons.

¹⁰⁹⁵ *Ibid.*, p. 36, 38, 41.

¹⁰⁹⁶ *Ibid.*, p. 45-46.

¹⁰⁹⁷ Pour ce qui est de la médiation, elle est définie par Arnaud STIMEC (*La médiation et l'entreprise en France : État des lieux et perspectives*, http://www.auchampdespossibles.org/pdf/entreprise4_fr.pdf, p. 5,

1. Le soutien collégial

Les moments d'échange entre collègues d'une même région organisés par les dénominations auraient pu constituer un premier moyen pour rompre cette solitude, mais les pasteurs, au cours de notre enquête, se sont montrés insatisfaits de ces rencontres institutionnalisées à cause du climat de méfiance et de concurrence qui souvent y régnait. Ces « rencontres pastorales » restent bien souvent administratives ou superficielles : un petit rapport d'activités, une étude sommaire supposée inspirer quelques élans de prière, et l'on repart sans avoir vraiment rencontré ses collègues, sans un échange réel et profond. Ce n'est pas nouveau : Vinet déjà pointait du doigt une des réalités de ces « pastorales », la jalousie :

Mais quand on l'a vu faire par d'autres aussi bien et mieux qu'il ne se fait par nous, et qu'on a senti avec effroi qu'on aimerait mieux que ce bien ne se fit pas du tout que de se faire par d'autres aux grands dépens de notre vanité ; quand on s'est surpris à s'affliger de leurs bénédictions et à se réjouir de leurs mauvaises mesures et de leurs mauvais succès, alors on peut savoir si, dans le bien que l'on faisait, on aimait autant le bien lui-même que la gloire de le faire. Bien des ministres ont fait là-dessus une découverte profondément humiliante, [...] Peut-être que toutes les autres causes de désunion entre des collègues [...] sont peu de chose à côté de celle qui tient à la jalousie de métier. [...] Ce qu'il faut recommander surtout, c'est la franchise dans les rapports dès leur commencement. [...] Celle dont on se sera fait une loi dès le début, avant toute collision, engendrera la confiance mutuelle, et préviendra, mieux que tout autre moyen, des conflits douloureux et mal édifiants¹⁰⁹⁸.

Cette citation confirme que, pour être édifiante, une relation collégiale doit dès le départ s'établir sur la confiance. Mais, comment avoir une relation de confiance avec des personnes que l'on ne connaît pas, qui ont eu un autre parcours de formation, une autre expérience dans le pastorat ?

Dans une étude sur la solitude dans le ministère, Marie-Pierre Weiner constate que les rapports collégiaux se réduisent souvent à des rencontres de travail. À force de se donner, de se consacrer à leurs paroissiens, les pasteurs ont pris l'habitude de taire leurs

consulté le 11/08/12) comme « un processus de négociation, encadré par un tiers n'exerçant pas de pouvoir de décision, afin de permettre aux parties concernées de résoudre une situation conflictuelle ou de rétablir/établir une relation ». Pour de plus amples informations, nous renvoyons le lecteur à d'autres ouvrages spécialisés tels que : Arnaud STIMEC (*La médiation en entreprise*, Paris, Dunod, 2004), Jean-François SIX, *Le temps des médiateurs*, Paris, Seuil, 1990 ; *Les médiateurs*, Paris, Le Cavalier Bleu, 2003 ; Bruno TRICOIRE, *La médiation sociale : le génie du « tiers »*, Paris, L'Harmattan, 2002 ; la revue canadienne spécialisée *Revue de Prévention et de Règlement des Différends* ; Juan BALLESTEROS qui, après des études en sciences religieuses en Suisse, s'est formé dans le domaine de la médiation : *La médiation : une expression du pacifisme mennonite*, mémoire présenté à l'Institut Universitaire Kurt Bösch, en vue de l'obtention du Master Européen en Médiation, 2005, etc. Dans le cadre des Églises évangéliques, la médiation est à comprendre comme une forme d'accompagnement en même temps du pasteur et de la paroisse, en situation de conflit.

¹⁰⁹⁸ VINET, *op. cit.*, p. 374-375.

propres besoins. Même entre collègues, ils s'enferment dans la prison de la fonction, le « masque » ne tombe pas, La solitude pastorale est donc parfois le fruit amer de leur propre silence : ils se sont amputés d'une communion authentique¹⁰⁹⁹. Weiner cite Paul Tournier qui a écouté bon nombre de pasteurs en détresse :

Entre collègues, ils discutent de théologie et d'affaires ecclésiastiques, même de cure d'âme, mais ils ne pratiquent pas la cure d'âme mutuelle. Ils se débattent seuls dans d'inextricables problèmes de famille, devant l'assaut de tentations, dans le remord secret de leurs fautes sans oser s'ouvrir à leurs collègues par crainte d'être jugés¹¹⁰⁰.

Il serait, selon Tidball, rare que les pasteurs baissent la garde lors des « pastorales », et reconnaissent leurs véritables besoins :

Ils éprouvent la même incapacité à partager de véritables joies. Ils ont la conscience aigüe que l'orgueil, le dédain, l'envie et la jalousie sont tapis à chaque détour de la conversation et ne veulent pas donner prise à ces émotions non-spirituelles. Ils jugent ainsi à tort préférable d'éviter toute relation profonde par peur d'encourager la tentation. Ils sont ainsi privés de nourriture aux plans spirituel et affectif¹¹⁰¹.

La crise identitaire du pastorat est en partie responsable : on peut facilement se retrouver dans une même zone géographique avec des collègues appartenant à des dénominations différentes qui ont une toute autre conception du ministère, ce qui rend le dialogue difficile et excite une rivalité¹¹⁰².

Les trop fréquents changements de postes peuvent également être une cause de manque de relations vraies et profondes entre collègues : à quoi bon investir dans une relation qui sera peu durable ? Le fait que certains quittent le ministère est vécu par les collègues comme un abandon et peut donner lieu à une profonde déception¹¹⁰³.

¹⁰⁹⁹ Marie-Pierre WEINER, *Solitude(s) dans le ministère pastoral : méfaits et bienfaits*, Mémoire présenté à la Faculté Libre de Théologie Réformée en vue d'obtenir le grade de Maître en Théologie, Aix-en-Provence, 2008, p. 86.

¹¹⁰⁰ Paul TOURNIER, *De la solitude à la communauté*, Delachaux et Niestlé, 1948, p. 20-21.

¹¹⁰¹ TIDBALL, *La pastorale chrétienne*, p. 308.

¹¹⁰² BRATCHER, *op. cit.*, p. 31, explique le climat concurrentiel entre pasteurs par la proximité géographique entre collègues et le manque de « frontières » entre paroisses. Ils craignent de voir leur « clientèle » s'en aller chez un collègue « concurrent », avec qui on ne développe pas de relations amicales, au contraire, on garde ses distances. La notion de succès qui s'exprime par les chiffres, le nombre de membres et de personnes présents au culte serait donc préjudiciable à des relations collégiales locales et responsables de ne pas favoriser un réel partage.

¹¹⁰³ Face à l'abandon des collègues, nous constatons deux types de réactions, l'une plus rationnelle, l'autre plus émotionnelle. La réaction rationnelle, c'est celle qui consiste à trouver des explications ou à formuler un jugement à ce sujet. La réaction émotionnelle, c'est de se sentir, pasteur encore en exercice, abandonné : « Ce collègue, au lieu de me soutenir, de combattre ensemble, me laisse seul. Pourtant, j'ai dans mon ministère autant de problèmes que lui, les mêmes problèmes. » C'est comme un co-équipier qui quitte le poste, créant ainsi un stress supplémentaire à celui qui reste : tout à coup, il se rend compte de sa charge de travail et se demande jusqu'à quand il pourra tenir bon. Étienne LHERMENAULT, dans « Bergers, où fuyez-vous », *Les Cahiers de l'école pastorale*, n° 53, 2004, p. 3, décrit ce sentiment d'être « pris de vertige devant ce dépeuplement, en me demandant si je n'allais pas être le prochain à figurer sur cette triste liste ».

Au cours de nos entretiens avec des responsables de dénomination, de région, nous avons rapporté les remarques de pasteurs plutôt insatisfaits sur les pastorales, les relations entre collègues. Ils se sont montrés, souvent, bien surpris. Peut-être faudrait-il voir justement là une preuve d'un manque de franchise lors de ces rencontres, et du fait que les « responsables de ressources humaines » au sein des dénominations n'ont pas toujours, avec les pasteurs, une relation aussi proche qu'ils le pensent.

2. La formation : une préparation à l'accompagnement professionnel

Parmi les pasteurs interrogés, plusieurs déclarent retirer plus de satisfaction relationnelle avec leurs anciens compagnons de formation (ce que Stuart appelait dans *Factors Related to Perseverance in Ministry Among Early Graduates of the Seminario Biblico Alianza del Peru* « membres de la cohorte ») que lors des « pastorales » régulières organisées par leur dénomination, basées sur une proximité géographique. C'est le cas pour ceux qui ont appris, ensemble, au cours de leur formation, à dresser des comptes rendus de leurs activités, à savoir écouter les questions des uns, à recevoir les observations des autres, à formuler leurs propres interrogations ou critiques.

Cette capacité d'échange entre confrères n'est pas innée, elle s'apprend. Le pasteur qui n'aura pas été, au cours de sa formation, habitué à l'échange régulier avec un accompagnateur, familiarisé à l'exercice de la supervision ou à l'analyse de la pratique lors des stages, commencera son ministère avec un réel handicap, bien que totalement invisible. S'il désire être accompagné, il devrait être aidé pour acquérir l'attitude et les compétences requises (l'auto-réflexion, l'expression des faits et de son ressenti).

Nous rencontrons ici le besoin de la professionnalisation : le métier pastoral demande, plus qu'avant, une préparation tenant compte aussi de son caractère de profession aidante mais contrairement aux autres professions dites relationnelles, la formation n'a souvent pas encore intégré l'apprentissage de la réflexion critique sur son fonctionnement, entre pairs (étudiants, stagiaires) ou avec un intervenant extérieur.

En Suisse romande, dans les années 1980, la supervision pastorale a commencé, à l'initiative de responsables de la préparation au ministère qui s'étaient rendu compte d'un manque de formation à l'écoute et au dialogue¹¹⁰⁴.

Aux Pays-Bas, la supervision d'étudiants en théologie est depuis longtemps¹¹⁰⁵ chose courante dans la mesure où tout est fait pour éviter la dichotomie entre formation

¹¹⁰⁴ Claude VALLOTON, *Historique et enjeux de la supervision pastorale*, consulté le 05/09/11 sur www.supervision-pastorale.ch/documents/historique_enjeux.pdf.

académique et pratique : les deux sont liées en permanence. Comme le décrit Wout Huizing, superviseur à « Baptisten Seminarium » Barneveld¹¹⁰⁶, tout au long de leur formation, les étudiants sont mis en situation de pratique. La formation a pour objectif

to be or to become a balanced person, able to integrate a personal spirituality, based on the Bible and in relationship with the Church of Christ – aware of his/her vocation to ministry – with a professional attitude, and able to reflect on attitude, identity and what he/she is doing in (work) situations and thus developing personally and professionally.

« Integration »¹¹⁰⁷, terme indiquant le processus par lequel la personnalité acquiert son unité et son harmonie, un équilibre personnel est le maître mot pour ces futurs pasteurs : ils doivent travailler l'« integration » entre les différents niveaux de fonctionnement (penser, agir, ressentir) et les nombreux éléments du cadre fonctionnel (personne, métier, contexte local), ce que Kurt Lewin appelle le « champ des forces ». La supervision est une méthode qui *apprend à l'étudiant à tirer profit*, de façon méthodologique, de ses propres expériences, et ce à l'opposé du coaching très à la mode, où *une personne guide l'expérience* pratique, donne des pistes à développer, encourage le praticien débutant, l'aidant à trouver sa voie professionnelle. La supervision permet à l'étudiant de prendre du recul, de communiquer son expérience, d'exprimer ses sentiments, de réfléchir sur la pratique, de l'analyser et de l'évaluer sur la base de données théologiques et bibliques. Les sessions de supervision servent à faire le lien – réfléchi – entre ce que le futur pasteur a pensé, fait, ressenti, dans une situation concrète.

Nous ne pouvons que former des vœux pour que la prise de conscience de la nécessité – et de la possibilité ! – d'être préparé à l'accompagnement grandisse en France, au fur et à mesure que la formation pratique se développe.

¹¹⁰⁵ GROENER, cité au premier chapitre, était déjà superviseur pour étudiants en théologie en 1970. Les Pays-Bas ont toujours été les pionniers en Europe pour implanter chez eux les méthodes de travail du secteur médico-socio-psychologique venues de l'outre-Atlantique. Nos superviseurs en Belgique, dans les années 1980, avaient tous été formés aux Pays-Bas.

¹¹⁰⁶ HUIZING, *op. cit.*, p. 15.

¹¹⁰⁷ Le terme intégration en français revêt de nombreuses significations (en mathématique, c'est une opération consistant à calculer l'intégrale d'une fonction ; en électronique, le terme désigne le fait de rassembler plusieurs composants ; en informatique, c'est une phase du projet où l'on vérifie un produit par des tests ; dans l'industrie spatiale, c'est le moment où la charge utile d'un satellite est installée sur la plateforme ; en pédagogie, c'est une démarche selon laquelle les apprenants mobilisent des ressources pour résoudre une situation-problème complexe ; en sociologie, c'est un processus ethnologique où une personne étrangère s'assimile à une communauté ; en économie, c'est le regroupement d'activités sous une autorité commune ; enfin, en psychologie, ce terme désigne le fait que l'identité tend vers une unité fonctionnelle. À notre avis, la signification psychologique n'est pas le premier sens qui vient à l'esprit quand les français utilisent ce mot ; en France, l'intégration est souvent associée à l'immigration (il suffit de lancer une recherche sur internet pour le constater). Nous préférons donc codifier ainsi : « integration » pour garder le sens anglais.

3. *Gestion des périodes de transition et des phases cruciales*

Un accompagnement peut s'avérer utile pour gérer les périodes de transition dans le ministère, tels que les changements de poste. Une aide est appréciable pour prendre la décision d'accepter un nouveau poste, savoir quitter ses anciens paroissiens, réfléchir aux adaptations qu'il faudra envisager pour la nouvelle paroisse, permettre à la famille de bien vivre les changements. Il y a tant de choses à prendre en compte qu'on néglige facilement l'un ou l'autre des aspects qui peut avoir des conséquences négatives. Être secondé dans ce processus permet d'éviter cela. Parfois, des pasteurs essaient de contourner les problèmes de transition en informant au dernier moment leurs paroissiens. Mais le changement de poste est aussi un passage difficile à vivre pour la paroisse et nécessite un accompagnement. L'arrivée du nouveau pasteur serait grandement facilitée par l'intervention d'une personne extérieure qui collaborerait à la rédaction du cahier des charges dans lequel on planifie déjà des temps d'évaluation. Ces deux aspects nécessitent, lors de l'installation en poste, un travail approfondi qui, soutenu par le médiateur, éviterait le piège des non-dits et optimiserait la prise de contact entre la paroisse et le pasteur.

Des ministères spécialisés pour ces phases de transition existent à l'étranger, ainsi que des organisations de pasteurs intérimaires qui permettent à la paroisse de vivre cette période sereinement, et préserve le pasteur entrant ou sortant d'avoir à gérer seul ce stress complémentaire. Ce sont souvent des pasteurs expérimentés qui ont choisi cette spécialisation pour laquelle ils ont suivi une formation complémentaire, théorique et pratique, comme par exemple dans le cadre d'un programme de Doctor of Ministry à Louisville Presbyterian Seminary¹¹⁰⁸. C'est aussi aux États-Unis qu'a été créé un réseau, the Interim Ministry Network, d'environ mille trois cent membres appartenant à plus de vingt-cinq dénominations différentes¹¹⁰⁹.

¹¹⁰⁸ Norman B. BENDROTH, « Rethinking Transitional Ministry », *Congregations*, 39/1, 2012, p. 23.

¹¹⁰⁹ Le « ministère d'intérim » est très à la mode aux États-Unis, preuve en est la publication de plusieurs livres (Loren B. MEAD, *A Change of Pastors... And How it Affects Change in the Congregation*, édition révisée, Herndon, Alban, 2005 ; Roger S. NICHOLSON, *Temporary Shepherds : A Congregation Handbook for Interim Ministry*, Herndon, Alban, 1998 ; Roy M. OSWALD, *Beginning Ministry Together. The Alban Handbook for Clergy Transitions*, Herndon, Alban, 2003). Ce ministère spécialisé existe depuis quarante ans, mais, constate Dan HOTCHKISS, dans « Whither Interim Ministry ? », *Congregations*, 39/2, 2012, p. 21 : « No one has mounted a serious, objective study to evaluate whether interim ministry reduces conflict, improves ministerial selection, lengthens subsequent ministries, or improves congregational self-knowledge or effectiveness. Given the impact of the widespread use of interim ministry in a denominational system, this is an odd omission that some social scientist should remedy. » Il y a, en effet, deux facettes à prendre en considération pour ce qui est du « ministère ad interim » : le vécu du pasteur entrant/sortant et celui de la paroisse en question. Ce ministère spécifique – les spécialistes de la transition – résulte de l'instabilité pastorale, des abandons, des fréquents changements de postes ; peut-être le moment est-il venu de considérer davantage l'accompagnement du pasteur en transition, et pas seulement la « souffrance » d'une communauté en quête d'un nouveau pasteur.

Plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur les différentes phases de la vie du pasteur, des périodes relativement stables, d'autres plus difficiles et cruciales à traverser¹¹¹⁰. L'analyse de Dan Pietrzyk¹¹¹¹ nous semble la plus utile pour expliquer le phénomène de l'abandon du ministère ; il distingue sept phases dans la vie pastorale mais en décrit trois comme particulièrement critiques. La première d'entre elles se situe entre 5 et 8 ans dans le ministère où le pasteur a gagné de l'assurance dans sa pratique – il n'est plus débutant dans ce métier – mais il commence à se poser des questions : « Qu'est-ce que je fais, pourquoi je le fais, est-ce que je dois le faire autrement ? ». Pour Pietrzyk, c'est la période où la qualité des contacts avec les collègues s'avère la plus importante pour pouvoir échanger. C'est à ce stade que se prennent les habitudes de rendre compte régulièrement de son travail, de savoir demander de l'aide, de se rendre disponible pour les confrères.

Une deuxième phase difficile se situe entre 13 et 15 ans. À ce moment, le pasteur a déjà été contraint de revoir certaines de ses manières de faire, connu quelques déceptions et conflits, et se demande s'il veut vraiment continuer. Dans bien des cas, cela correspond à la crise de la quarantaine. Il a besoin d'une re-motivation, d'un soutien qui lui permette de rester pasteur en paroisse, malgré les sacrifices dont il est conscient car il pourrait accepter un changement de ministère (devenir enseignant, prendre des responsabilités au sein de la dénomination) ou partir pour une seconde carrière, cette fois séculière et mieux rémunérée. À ce stade, il sera décisif d'avoir une bonne estime de soi, un relatif équilibre entre vie privée et professionnelle, une bonne santé physique, un renouvellement spirituel. Si l'un de ces éléments fait défaut, le risque d'abandon est grand. On est tout à fait dans la situation où une approche par la théorie des champs de forces, une analyse des forces motrices et restrictives, peut s'avérer très utile.

Si, ensuite, le pasteur décide de rester, il n'aura normalement plus qu'à traverser une dernière phase difficile, celle des 20-25 ans de ministère. À ce moment là, il se rend compte que, depuis ses débuts dans le ministère, le monde autour de lui a changé. Il est obligé de s'adapter à certaines nouveautés, de travailler avec une autre génération de paroissiens. C'est la phase où la flexibilité de la personne est la plus nécessaire, où il faut de la résilience pour accepter que « ce qui a toujours marché ne marche plus », où le besoin d'une formation continue se fait le plus ressentir : acquérir un nouveau souffle pour continuer la longue marche.

¹¹¹⁰ Nous citons, par exemple, Lyle SCHALLER, sous dir., qui a publié les observations de différents auteurs dans *Six Stages of a Pastor's Ministry*, Nashville TN, Abingdon, 1990. Les phases sont intitulées : *call, first years, forks in the road, best years, pre-retirement, early retirement vocation*.

¹¹¹¹ Dan PIETRZYK, *op. cit.*

À chaque étape, l'accompagnement demandé et approprié sera différent, il est donc nécessaire que les accompagnateurs soient préparés à ce rôle. Dans le cas de l'accompagnement aux transitions dans le ministère, il faut un aidant qui ait l'expérience du pastorat ainsi que des connaissances en logistique et psychologie. Pour ce qui est de l'accompagnement lors des phases critiques, l'aidant devra être en plus formé à la relation d'aide.

Nous constatons qu'il y a donc place pour plusieurs types d'accompagnement, pour rompre la solitude, pour passer des transitions et franchir des caps difficiles dans le ministère. Ces formes d'accompagnement commencent à se développer en France, mais rares sont les pasteurs qui, dans leur environnement direct, ont le choix entre supervision, intervision et coaching. La confusion autour de ces termes prouve combien l'accompagnement pastoral français en est encore à ses balbutiements¹¹¹². Quelques répondants à notre enquête ont signalé avoir fait la démarche de consulter un psychologue ou un psychiatre, d'autres ont bénéficié d'un accompagnement (bilan des compétences, analyse de personnalité, etc.) auprès du RESAM, mais nombreux sont ceux qui se plaignent de n'avoir trouvé personne pour les accompagner et de ne même pas savoir où s'adresser pour trouver de l'aide¹¹¹³.

¹¹¹² On aurait grandement besoin en France d'une publication semblable à celle d'auteurs flamands et néerlandais comme Jef STEVENS, Erik HERREBOSCH, Anne VANDENHOECK, *Praktijkbegeleiding van pastores, met het oog op kwaliteit van werk en leven*, Anvers, Halewijn, 2006 [Notre traduction : « Accompagnement de la pratique pastorale, en vue de la qualité du travail et de leur vie »]. Dans leur livre ils comparent les différentes formes d'accompagnement pour pasteurs (l'apprentissage du travail en équipe, l'accompagnement professionnel, la consultation collégiale, le coaching, la supervision, l'intervision etc.) avec leurs avantages et inconvénients, pour que le pasteur puisse en connaissance de cause choisir – si elle était disponible – la forme d'accompagnement qui lui convienne le mieux, qui lui soit la plus adaptée.

¹¹¹³ Comment trouver quand on ne sait pas où chercher ? Il s'est avéré, au cours de nos contacts téléphoniques avec les pasteurs, que des organismes d'aide (peu nombreux en France), tel que l'Association Pierres Vivantes et le RESAM, sont encore largement ignorés. Un pasteur a découvert le RESAM par l'intermédiaire d'un collègue appartenant à une autre dénomination et, quand il a interrogé les responsables de sa dénomination sur cet organisme, ils lui ont répondu avoir connaissance de son existence mais n'en voyaient pas l'utilité : « Il suffit de prier pour que tout s'arrange. »

C. Entre formation continue et accompagnement : l'analyse de la pratique¹¹¹⁴

Dans certains secteurs, des pasteurs se regroupent librement pour des sessions d'analyse de la pratique. Ils ont compris que leur façon d'être et de faire était un outil de travail, et que cet « outil » méritait d'être soigneusement pris en considération. Comme dans toute profession relationnelle, la personne du pasteur (empathie, attitude de non-jugement et de respect, capacité d'accepter et de respecter) compte autant que ses compétences spécifiques (prédication, présidence des services religieux etc.).

L'analyse de la pratique s'est développée de façon exponentielle dans les secteurs enseignants et médico-sociaux, métiers à forte dimension relationnelle et domaines où les professionnels souffrent, comme les pasteurs, de l'impact des mutations de la société sur leur travail¹¹¹⁵. Le malaise et les difficultés des praticiens peuvent être mieux entendus dans le cadre d'un travail entre collègues où la présence d'un animateur professionnel permet d'établir la distanciation nécessaire à la conduite d'un processus de groupe. Cette « instance psychique groupale » a l'avantage de pouvoir « transformer la surcharge d'affects en capacité collective » :

¹¹¹⁴ Certains lecteurs peuvent se demander ce qu'est l'analyse de la pratique. Nous le précisons ici, en spécifiant que l'information contenue dans cette note provient d'un entretien téléphonique du 14 février 2012 avec Rébecca HARTMANN, psychologue clinicienne qui anime des groupes d'analyse de la pratique du ministère pastoral mais également de praticiens de la relation d'aide qui œuvrent dans le cadre d'une association chrétienne. Hartmann dit que l'analyse de la pratique est un terme exclusivement français. Il n'y a pas de définition ni d'ailleurs d'appellation consensuelle (*analyse de la pratique* ou *analyse des pratiques*), ni de distinction claire avec la *supervision* qui est toujours le mot couramment employé dans les autres langues. À l'origine, la supervision désignait la rencontre d'un psychanalyste débutant auprès d'un collègue plus chevronné afin de rendre compte des cas traités. D'autres professionnels ont ressenti le besoin de se confier, pour parler de ce que leur travail provoque en eux comme émotions, frustrations, doutes etc. Le terme de supervision est tombé quelque peu en désuétude en France et en Suisse, parce qu'il a une connotation de contrôle (« super venant de *supra*, indiquant une autorité supérieure ») et toujours un fort accent psychanalytique. D'autres raisons existent pour préférer le terme d'analyse de la pratique : dans certains métiers, la supervision est obligatoire alors que l'analyse de la pratique est toujours une démarche volontaire des praticiens. La supervision est faite par un pair, quelqu'un qui exerce le même métier, mais qui est plus expérimenté, ce qui donne lieu à une relation asymétrique. Les relations dans un groupe d'analyse de la pratique sont symétriques.

¹¹¹⁵ Dans les secteurs de l'enseignement ou médico-sociaux, le terme d'analyse de la pratique désigne un soutien aux professionnels, la plupart du temps pris en charge au titre de la formation continue, mais qui n'a pas le caractère d'une formation technique au métier, plutôt d'un accompagnement à bien vivre sa profession. Il s'agit d'un travail réflexif, sur les actes professionnels, en quoi ils sont influencés par la personne du praticien dont le propre vécu à son tour impacte le professionnel. Cette analyse permet une prise en compte de l'inconscient dans la relation éducative ou soignante, et nous avons démontré plus haut que c'est dans ce sens que les pasteurs conçoivent leur ministère. Celui qui accompagne ce travail réflexif n'appartient pas au même corps de métier, ce qui favorise la distanciation mais quelques fois limite la compréhension du contexte de travail des participants à ce groupe de réflexion.

Les groupes d'analyse de la pratique ont vu le jour à la suite des groupes Balint du nom du médecin qui a démarré en 1949 des rencontres hebdomadaires de groupes de 8 à 12 médecins pour favoriser la formation et la recherche à partir de cas cliniques rapportés par les participants. Ils apprenaient ainsi à écouter les autres et eux-mêmes sans que ce travail ne dérive vers une psychothérapie. Nous indiquons comme lecture éclairante à ce sujet l'article d'Hermann C.I. ANDRIESEN, « Liberté et apprentissage », *Cahiers de l'Institut Romande Pastorale*, n° 7, 1990, p. 16-31 ainsi que l'article de VALLOTON, *op. cit.*

C'est dans la mesure où le travail d'analyse sur les dimensions affectives et relationnelles de l'exercice de la profession est médiatisé par un travail visant à mieux comprendre ce qui structure la situation, à la fois sur le plan économique, social, culturel, institutionnel et sur le plan subjectif que l'analyse peut donner lieu à un dégagement par rapport à l'emprise inconsciente des représentations imaginaires induites.

C'est un processus de « coélaboration » où les participants sont impliqués tout autant que l'analyste, une méthode de perfectionnement qui s'adresse aux professionnels dont le métier comporte une dimension relationnelle importante¹¹¹⁶. Pouvant être qualifié pour mener une formation continue (mais également constituer une forme d'accompagnement !), le groupe d'analyse de la pratique professionnelle permet à ses participants de développer une posture réflexive sur ce qu'ils font. Le praticien verbalise son expérience, la confronte aux regards croisés du groupe et prend mieux conscience de ses actions, de ce qui les influence, de ce qui les rend efficaces ou non. Cela augmente sa capacité d'endurance, de résilience, et donc d'endurance dans le métier.

De la même façon, les pasteurs peuvent avoir besoin d'un espace pour retravailler des situations qui les ont interpellés. C'est en tout cas l'idée à l'origine d'un projet pilote d'analyse de la pratique du ministère pastoral¹¹¹⁷ de la commission des ministères de l'Union des Églises Évangéliques Libres en France : offrir aux pasteurs volontaires autre chose que des « pastorales » où ils pourraient partager leurs expériences. L'objectif n'était pas d'ouvrir un « groupe de parole » ni d'organiser des rencontres à visée thérapeutique pour des problèmes ou souffrances particulières, mais de permettre aux pasteurs d'exposer des situations problématiques rencontrées dans l'exercice de leur métier et d'y réfléchir entre pairs. Un premier groupe de neuf pasteurs a bénéficié de six séances entre octobre 2009 et septembre 2010. L'expérience a été positivement évaluée et reconduite : un deuxième groupe de sept pasteurs a suivi la même démarche en septembre 2011. Concrètement, tous volontaires, ils se sont engagés à être assidus (suivre les sessions dont le nombre est déterminé à l'avance) et à respecter la confidentialité. Les frais de déplacement et l'indemnisation d'une psychologue clinicienne détentrice d'un diplôme universitaire pour animer les groupes d'analyse de la pratique ont été pris en charge par la dénomination. Les sessions d'une durée de trois heures ont eu lieu cinq à six fois par an, en dehors des vacances scolaires, à un intervalle de six à huit semaines, animées par le

¹¹¹⁶ Annie-Charlotte GIUST-OLLIVER, Florence OUALID, sous dir., « Les groupes d'analyse de la pratique », *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n° 11, 2011, p. 7-13.

¹¹¹⁷ L'information contenue dans ce paragraphe provient également de l'entretien téléphonique du 14 février 2012 avec Rébecca HARTMANN.

binôme d'une psychologue et d'un responsable de la commission des ministères, ce dernier dans la position de référent métier. À chaque fois, deux, maximum trois situations ont été exposées et traitées.

Le profil des participants était assez hétérogène : des pasteurs débutants mais aussi des plus expérimentés, parfois presque en fin de carrière. Ils ont évalué ces groupes de façon très laudative : ils répondaient à un réel besoin, permettaient aux pasteurs de rompre leur solitude par rapport à certaines situations qu'ils ne s'autorisaient pas à évoquer avec leur conjoint ou leurs proches collègues géographiques. Ces groupes ont créé des liens entre pasteurs, permettant de clarifier leurs propres objectifs, de se positionner avec plus d'aisance dans leur rôle pastoral, de mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle. L'analyse de la pratique peut se comparer à une saine « hygiène » professionnelle. C'est donc un accompagnement visant le travail du professionnel, tout en étant à l'écoute de sa personne, mais ce n'est pas, proprement dit, un accompagnement de la personne.

Jusqu'ici, nous avons examiné les possibilités d'augmenter les chances de durer dans le ministère, notamment la création, pour le pasteur des conditions d'accès au professionnalisme. Pour se faire, nous tiendrons compte de la spiritualité particulière du pasteur et de l'importance de sa vocation ; le besoin de l'entretenir. Puis nous considérerons aussi les moyens de préserver la vie familiale du pasteur, plus exposée aux aléas de la profession que dans tout autre métier¹¹¹⁸.

D. La spiritualité du pasteur et l'entretien de la vocation

Rien ne distingue à priori le clerc du laïc : en tant que disciples ils ont, l'un comme l'autre, une relation personnelle avec le Seigneur, ils prient, lisent la Bible¹¹¹⁹. Mais, pour le pasteur, la spiritualité est aussi son outil de travail, et il a besoin, plus qu'un autre, de l'entretenir, de se renouveler dans ce domaine.

¹¹¹⁸ Selon LONDON et WISEMAN, *op. cit.*, p. 86, 48 % des pasteurs pensent que le ministère est risqué pour le bien-être familial (*being in ministry is hazardous to family well-being*). Ils citent comme source un article ([pas de nom d'auteur indiqué], « I See that Hand. Do You and Your Spouse Believe that Being in the Pastoral Ministry Is Hazardous to Your Family's Well-Being and Health ? », *The Parsonage*, novembre 2000) et une enquête effectuée en ligne mais dont les résultats ne sont plus disponibles (http://www.family.org/pastor/parsonpollarchive.cfm?&showresults=parsonage_001113, consulté par London et Wiseman le 03/11/02).

¹¹¹⁹ Sauf que, comme Olivier FAVRE le fait remarquer dans « La vie spirituelle du pasteur », *La Revue Réformée*, XLV, 5/183, 1994, p. 53-54 : le ministère pastoral « est dangereux et ne laisse aucune place à l'amateurisme. [...] Le pasteur, plus encore que le simple fidèle, est engagé dans un réel combat spirituel [...] il est plus exposé aux coups donnés par l'armée spirituelle de l'ennemi. »

1. « *Professionalisation* » de la vie spirituelle ?

Dans certains cas, la vie spirituelle du pasteur peut souffrir d'un manque de professionnalisation. Une des caractéristiques de la professionnalisation, c'est d'avoir une compétence d'excellence qui permette à un amateur de faire de sa passion sa profession : ainsi, un jeune doué pour la musique peut devenir musicien professionnel. Les impératifs du métier (soigner sa présentation vestimentaire, accepter la direction du chef d'orchestre, mémoriser les partitions, passer du temps en répétitions et concerts) peuvent conduire le musicien à jouer moins souvent pour son plaisir.

De la même manière, il peut arriver qu'un pasteur pratique la prière et la lecture de la Bible presque uniquement sur un mode professionnel, et que sa relation personnelle avec le Seigneur se réduise à un strict minimum. Il peut permettre à son travail de lui voler insidieusement ce qui lui appartenait, en tant que personne : une relation épanouie en présence de Dieu. Il est possible qu'on ne se rende compte de rien car le pasteur continue à bien fonctionner, mais il aura perdu sa passion. C'est un risque que ne courent ni le maçon, ni le comptable, car, même s'ils aiment leur métier, ils ne sont pas autant émotionnellement exposés.

Il y a des professions où la distinction entre vie privée et professionnelle est très claire. Le pasteur et le musicien ne se considèrent pas comme des professionnels : ils sont toujours « amateurs » de leur passion. Bien séparer les deux parties de leur vie, professionnelle et privée, n'est pas si facile, mais constituerait une bonne économie de désagréments. Pierre-Luigi Dubied insiste sur ce thème en disant que le pasteur doit en même temps « intégrer l'idée qu'il croit que Dieu a de lui en tant qu'homme *et en tant que pasteur* ». S'il n'y parvient pas, on aboutit alors « dans la réalité de la vie pastorale, à la juxtaposition de deux identités hétérogènes voire contradictoires – moi homme, et croyant pasteur pour les autres et moi homme, croyant et pasteur devant Dieu – qui bloquent le mouvement sain de la vie spirituelle et constituent un mode d'être schizoïde ». Une identité double (conflictuelle, selon Dubied) est conférée au pasteur, avec laquelle il faudra faire dans la vie de tous les jours : « Il n'est pas le même lorsqu'il prie dans l'intimité, célèbre en public, rencontre des proches ou des éloignés de l'Église, [etc.] »¹¹²⁰.

Ainsi pour que le pasteur ne s'expose pas au risque de se dessécher spirituellement, il devra considérer son ministère comme une profession : cela lui permettra de préserver la qualité de sa vie spirituelle *personnelle*. Concrètement, cela peut se traduire par une

¹¹²⁰ DUBIED, *op. cit.*, p. 25-26.

séparation de temps et de lieux : il devra se réserver des temps à lui par exemple dans un lieu autre que son bureau, son presbytère. La tentation est grande, si le culte personnel a lieu au bureau, pendant la journée (heures ouvrables), à proximité d'un ordinateur, que naisse de la méditation d'un verset une idée intéressante pour une prédication. L'activisme, être toujours dans le service, se substitue à la relation d'intimité avec le Seigneur. La « spiritualité professionnelle » se confond avec la « spiritualité personnelle » et met en retrait la vie du simple disciple.

Comme tout le monde, le pasteur a besoin d'une part de discipline¹¹²¹, d'autre part de diversité dans sa vie spirituelle. La discipline s'acquière comme pour tout autre chrétien, il suffit de prendre une décision adaptée à une situation et de s'y tenir : par exemple, on décide de ne pas répondre au téléphone pendant le temps du culte personnel et pour ne pas perdre un appel, on active son répondeur qui est fait pour ça ! Pour certains, tenir un journal aide à concrétiser le temps passé avec le Seigneur, la méditation d'un texte biblique se traduisant par quelques lignes écrites¹¹²². Quant à apporter de la diversité, c'est plus difficile pour un professionnel du religieux : il a déjà tant lu, tant entendu que tout lui semble familier. C'est là que doivent intervenir la formation continue et l'accompagnement spirituel.

Un apport extérieur nous semble indiqué comme aide au renouvellement de la spiritualité pastorale. On demande tellement au pasteur d'être créatif dans ses prédications, dans ses études bibliques, qu'il serait bon qu'il puisse, lui aussi, *recevoir* des autres¹¹²³.

2. La formation continue

Quelle forme peut revêtir une « formation continue » dans le domaine de la spiritualité pour être utile aux pasteurs ?

¹¹²¹ Paul ne précise pas si l'exhortation (1 Tm 4.8) – s'exercer à la piété – s'adresse à Timothée dans le cadre de sa vie privée ou dans celui de ses responsabilités pastorales. En tout cas, l'exercice vise le progrès : en matière de spiritualité il y a toujours une marge de progrès pour chacun, pasteur ou « simple » disciple. C'est ici que l'image du pasteur comme athlète peut inspirer la discipline.

¹¹²² Le journal a aussi comme avantage de ne pas écourter le culte personnel car il permet de noter en marge – sans pour cela retourner au bureau – les pensées professionnelles parasites (coup de fil urgent à passer, compte-rendu à envoyer).

¹¹²³ Le problème demeure que chaque participant potentiel doit dégager du temps, parcourir des distances, assumer des frais. Peut-être est-ce une piste à explorer pour les dénominations qu'elles prennent en charge les frais occasionnés par des rencontres pastorales, des journées de formation ? Le pasteur aurait moins de scrupules à s'absenter si, ces journées que les paroissiens pourraient considérer comme vagues, faisaient partie du contrat entre pasteur et dénomination et étaient à ce titre prises en charge. D'autant plus si la formation proposée est spirituelle : avec des années de formation, le pasteur a-t-il réellement besoin de ces « plus » ? L'incertitude quant à sa situation de travail (salarié d'une paroisse, habilité par une dénomination, décidant lui-même de son emploi du temps) amène à des conflits intérieurs quant à savoir ce qui est le plus productif : partir pour la journée de formation à l'extérieur ou rester sur place où il y a tant à faire ?

La simple ouverture d'esprit sera déjà bénéfique parce qu'elle offre de nouvelles pistes de réflexion. L'histoire de la spiritualité n'est pas souvent abordée au cours de la préparation au métier pastoral. *Découvrir comment nos devanciers ont vécu leur piété* peut non seulement enrichir la culture personnelle mais également la vie spirituelle. « Les pères du désert ; la "lectio divina" ; la prière du cœur ; François d'Assise et la vie évangélique ; les mystiques rhénans ; Ignace de Loyola et le discernement ; Thérèse d'Avila et l'oraison ; Jean de la Croix et la nuit obscure ; les spiritualités de la Réforme, Luther, les anabaptistes, Calvin ; les spiritualités des réveils ; Spener et le piétisme ; Wesley et le Pentecôtisme » sont au programme d'une première année (sous forme de trois week-ends) d'Initiation à la Spiritualité Chrétienne et à l'Accompagnement Spirituel (ISCAS), accessible à tous ; la deuxième et troisième année (chaque fois deux week-ends) sont pour ceux qui se destinent à leur tour à être des accompagnateurs spirituels. Comme l'écrit Louis Schweitzer, à l'origine de cette formation : « Dans les Églises, de nombreuses personnes sont en recherche d'une vie spirituelle plus profonde et [...] souhaitent être accompagnées sur ce chemin. » Il y a un besoin de personnes formées à ce genre d'accompagnement¹¹²⁴. Si les paroissiens ressentent ce besoin, à plus forte raison le pasteur :

Si nous nous attendons à ce que des personnes viennent nous trouver pour nous dire des choses parfois assez lourdes, comment imaginer que nous ne disions jamais à personne les choses qui nous pèsent ? Il y a dans cette démarche pastorale qui écoute mais ne veut jamais se confier quelque chose de malsain que la psychologie ne permettrait pas, me semble-t-il. Le fait que les pasteurs doivent être eux-mêmes accompagnés semble faire aujourd'hui l'unanimité dans les Églises. Pourtant, il faut reconnaître bien des résistances des pasteurs eux-mêmes¹¹²⁵.

Un autre élément, qui pourrait faire partie de la formation continue, c'est *la découverte des différents profils spirituels*. On a tous des préférences : le son ou l'image ; le monde mécanique, technique ou les aspects relationnels ; le salé ou le sucré. Notre personnalité influence aussi notre spiritualité : il y a corrélation entre les deux.

C'est justement sur cela que Roy M. Oswald et Otto Kroeger attirent l'attention¹¹²⁶. Ils travaillent depuis des années avec le MBTI test¹¹²⁷ dans l'Alban Institute qui se consacre au bien-être des pasteurs par la recherche, la publication, la formation. Ce test opérationnalise les « types psychologiques » – concept introduit par Carl Gustav Jung – et

¹¹²⁴ Brochure de l'ISCAS, http://www.medias-lafree.ch/documents/ISCAS_site.pdf, consulté le 04/06/12.

¹¹²⁵ Louis SCHWEITZER, « Spiritualité et ministère pastoral », texte d'un exposé donné à la pastorale nationale de l'Association des Pasteurs de France, à Versailles en mai 2006, publié dans *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 70, 2008, p. 61.

¹¹²⁶ OSWALD, KROEGER, *Personality Type and Religious Leadership*, p. 96-123.

¹¹²⁷ Voir note n° 191, p. 50.

est utilisé dans les identifications des dominantes psychologiques des personnalités. Ces « types » décrivent les tendances comportementales dominantes chez les individus, dans tous les domaines de la vie¹¹²⁸.

L'utilisation du test a d'abord permis aux collaborateurs de l'institut de mieux se comprendre eux-mêmes et par conséquent, les autres, ainsi que les difficultés relationnelles pouvant surgir entre différents types de personnalités. Mais, le travail d'Oswald et Kroeger a permis de comprendre que ces « types » influencent également la spiritualité de chacun.

Pour le pasteur dont la spiritualité est l'outil de travail, avoir conscience de son « type » peut l'aider à comprendre pourquoi d'autres personnes sont plus ou moins sensibles ou réticentes envers certaines formes de prière, de méditation de la Parole. Cela lui sera aussi utile pour mieux orienter ses pratiques au niveau du culte personnel. Plus que ses paroissiens, il a besoin de veiller sur un bon équilibre entre ses préférences et ses antipathies. La typologie MBTI permet de comprendre pourquoi on préfère tel style de prière (verbal, contemplatif, mystique,...), certains formes de passages bibliques (plutôt historique ou prophétique, narratif ou poétique, symbolique, ...); pourquoi certains détails de l'environnement influencent favorablement les moments de culte personnel (lieu sobre, fond musical, position corporelle, ...)¹¹²⁹.

Si cela n'a pas été abordé pendant la préparation au ministère, c'est certainement un élément à introduire dans la formation continue : on peut discuter en groupe ou avec un accompagnement individuel, et cela permet un renouveau dans la vie spirituelle, la découverte de voies encore inexplorées, la compréhension et l'acceptation du style de ceux avec qui on est amené à prier ensemble.

¹¹²⁸ Ces tendances sont le résultat de la combinaison de quatre fonctions psychologiques de base : 1/ les *Extravertis* sont dynamisés par l'environnement extérieur, les activités et les expériences ; les *Introvertis* le sont par l'univers intérieur des idées, des souvenirs et des émotions, 2/ les types *Perception* aiment une approche flexible et spontanée de la vie ; les types *Jugement* aiment une approche organisée, planifiée, un environnement stable, 3/ les types *Pensée* prennent des décisions fondées sur la logique et l'analyse rationnelle ; les types *Sentiment* les prennent basées sur une appréciation subjective, surtout en fonction des valeurs, 4/ les types *Intuition* recueillent de l'information en grandes lignes et sont concentrés sur les possibilités à venir ; les types *Sensation* trouvent l'information par le biais des cinq sens en se concentrant sur l'ici et le maintenant.

¹¹²⁹ D'autres typologies ont été développées, comme celle de Corinne WARE : *Discover Your Spiritual Type*, Herndon, Alban, 1995. L'approche de Ware se base sur une classification de types de spiritualité développée par Urban T. Holmes, à l'époque doyen du School of Theology at the University of the South in Sewanee, Tennessee, et qui a donc une orientation plus spirituelle que psychologique (Urban T. HOLMES, *A History of Christian Spirituality : An Analytical Introduction*, Minneapolis, Seabury, 1980). Le livre de WARE qui inclut un test, des exercices pratiques, des études pour permettre à chacun de constater que, dans le domaine spirituel aussi, nous avons tous des prédispositions qui nous rendent différents des autres. Ce qui « marche » comme levier de progrès dans la vie spirituelle de l'un provoquera – peut-être – un blocage chez l'autre.

3. L'accompagnement spirituel

Prier ensemble, c'est un acte quotidien dans le pastorat, mais souvent c'est prier *pour* quelqu'un, prier *à côté de* quelqu'un : mais qui vient prier pour le pasteur, prier avec lui, pour ses besoins ? Plusieurs de nos répondants réclament l'accompagnement d'un « père » ou d'un « référent » spirituel, en plus de celui du travail journalier, qui vient à leurs côtés, pour les écouter, les conseiller, dans le domaine plus pratique et concret des activités de paroisse.

Ils ne trouvent pas souvent d'accompagnant, ni sur le plan pratique, ni sur le plan spirituel. Face à leur demande, quelques dénominations ont commis l'erreur de désigner un supérieur hiérarchique (régional ou non) pour le suivi de leurs pasteurs. Le « directeur des ressources humaines », celui qui décide des « promotions » ou des « changements de poste », peut-il être en même temps le « psychologue » qui se préoccupe du bien-être du personnel dans l'entreprise et le « pasteur » qui s'intéresse à leur vie spirituelle ? C'est un mélange de genres qui explique que bien des pasteurs sont réticents à l'idée d'un tel accompagnement individuel et/ou spirituel. Pourtant, ils en ressentent le besoin, et se plaignent de la difficulté à trouver des personnes qualifiées, disponibles, dans un rayon géographique accessible, parce que l'accompagnement téléphonique – plus facile à trouver – n'a pas la même qualité qu'une rencontre face à face.

Des « pasteurs pour pasteurs », il nous semble que rien d'officiel dans ce domaine n'a vu le jour en France ; quelques initiatives personnelles existent, avec les risques de dérive que cela peut comporter ; le RESAM est considéré plutôt comme intervenant en cas de problème, de burn-out, et non pas comme accompagnant régulier.

Pourtant, à force de s'occuper de la spiritualité des autres, le risque existe de négliger la sienne. La Bible contient des avertissements dans ce sens : dans Actes 20.17-38, Paul s'adresse aux anciens d'Éphèse, aux responsables de l'Église et leur dit : « Prenez donc garde à vous-mêmes et à tout le troupeau » (Ac 20.28). Si on devient inattentif à ses propres besoins, on s'expose à ne plus pouvoir s'occuper efficacement des autres. Paul écrit à Timothée, jeune « pasteur » : « Veille sur toi-même » (1 Tm 4.16). Il emploie le verbe : *ἐπίσκοπέω* qui est par ailleurs à l'origine du mot évêque, souvent associé à la fonction pastorale. La tâche d'évêque (1 Tm 3.1), *ἐπίσκοπος*, doit s'exercer en premier lieu sur soi-même. Le pasteur est d'abord évêque de sa propre âme, ou, comme le disait Vinet : « Notre âme est la première de celles qui nous sont confiées, la première envers qui nous

avons notre ministère à exercer »¹¹³⁰. Étant à longueur de journée plongé dans des réflexions d'ordre spirituel, avertit Favre : « Il est facile de prendre ces activités pour des exercices spirituels et d'y noyer son âme plutôt que de la nourrir ». Il rappelle cette remarque de Richard Baxter, qui avait longuement développé l'avertissement de prendre garde à soi : « Veillez à ne pas être vous-mêmes affamés alors que vous préparez de la nourriture pour les autres. »¹¹³¹ Baxter avait également fait remarquer qu'il faut, selon Actes 20.28, *d'abord* prendre garde à soi même, puisque cette expression se trouve dans ce verset *avant* : « et à tout le troupeau »¹¹³².

Est-ce si facile ? Ne serait-il pas souhaitable d'avoir recours, comme Timothée a pu le faire avec Paul, à quelqu'un de plus expérimenté et de plus vigilant qui, agissant, comme un garde-fou, prévient de l'activisme et ramène à l'essentiel : la dépendance au Seigneur. Un accompagnateur individuel serait le bienvenu pour soutenir la spiritualité du pasteur. Si cet accompagnateur était un pasteur retraité, il serait également apte à discuter des conditions concrètes du travail et des problèmes rencontrés, évitant ainsi la multiplication des intervenants. Peut-être un organisme coupole (CNEF, FEF, FPF,...) devrait-il intervenir pour mettre à disposition ces personnes formées pour ce genre d'accompagnement¹¹³³.

Car, si le principe d'un « pasteur pour pasteurs » paraît bonne, certains des répondants à notre enquête ont émis des réserves : ce « pasteur » devrait premièrement ne pas être lié à la dénomination ; puis être formé et reconnu apte à cette tâche ; ensuite ne pas être imposé (laisser le choix entre plusieurs personnes, avoir la possibilité de changer en cas d'« incompatibilité » de personnalités) ; enfin être suffisamment disponible (temps et distance) pour qu'un réel suivi se mette en place.

4. La « mise en disponibilité »

Parmi les répondants à notre enquête, plusieurs estiment qu'un pasteur doit être disponible « 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ». La question se pose alors : « pour qui doit-il être disponible ? » Quel est son « employeur » : la paroisse, les personnes avec leurs attentes, ou d'abord celui qui l'a appelé à ce métier, Dieu ? À force d'être là pour les

¹¹³⁰ VINET, *op. cit.*, 1854, p. 117.

¹¹³¹ FAVRE, *op. cit.*, p. 56-57. L'auteur cite Richard BAXTER, *The Reformed Pastor*, Édimbourg, Banner of Truth (1656), 2007, p. 53.

¹¹³² BAXTER, *op. cit.*, p. 86-87.

¹¹³³ Un « ministère spécialisé » pourrait voir le jour : le pasteur accompagnant-remplaçant. Il a sa propre expérience pastorale (mais n'est plus en charge de paroisse), a été formé à l'écoute et à la diversité des spiritualités. Il peut accompagner le pasteur dans ses besoins professionnels, spirituels, mais aussi intervenir au sein de la paroisse quand ce dernier veut s'absenter pour suivre une formation continue, une retraite.

autres, le pasteur devient moins disponible pour son « Maître ». C'est pour cela que la pratique des retraites et des congés sabbatiques mérite d'être développée.

Pour les fonctionnaires, une « mise en disponibilité » signifie une temporaire « mise hors service ». Le pasteur, « fonctionnaire » de Dieu, n'a-t-il pas droit à des périodes de « disponibilité » ?

L'appel premier du pasteur est de suivre le Seigneur : « toi, suis-moi »¹¹³⁴, d'être une des brebis de son troupeau. Après, il y a cet appel particulier, à devenir « berger », pasteur des brebis du troupeau auquel il appartient. Mais une fois en poste, cette image d'Épinal s'estompe vite pour faire place à une réalité saturée de travail : il n'est pas facile de mettre du temps à part pour reconsidérer son appel, faire périodiquement le point avec Celui qui vous a appelés, pour se retrouver hors du stress du travail, des horaires à respecter. Pourtant, déjà dans l'Évangile de Marc on lit cette invitation du Seigneur à ses apôtres après un premier envoi en mission : « Il leur dit : Venez à l'écart, dans un lieu désert, et reposez-vous un peu. Car beaucoup venaient et repartaient, et ils n'avaient pas même le temps de manger » (Mc 6.31).

Un temps de retraite, quoi de plus normal dans un contexte de métier si prenant¹¹³⁵ ? Peut-être ces retraites devraient-elles être plus ouvertes et non pas fréquentées uniquement par des pasteurs qui se voient déjà régulièrement dans le cadre du travail ou des pastorales régionales. Contrairement au climat de méfiance et de suspicion qui a été décrit par plusieurs répondants, ces rencontres pourraient offrir un espace de liberté et de détente : protégés par un certain anonymat parce que venant de régions plus éloignées, les pasteurs se sentiraient moins observés, moins sur la défensive, plus enclins à reconnaître des doutes et des défaillances, à admettre des sentiments négatifs et ainsi, être plus disponibles pour une guérison, une restauration, un renouvellement de vision.

Le congé sabbatique est une institution biblique : six années de travail sont suivies d'une année de repos (Lv 25.4). Dans l'Ancien Testament, il s'agissait de laisser reposer les terres cultivées ; pour reprendre cette image sous la Nouvelle Alliance, on pourrait considérer les ministères comme des vies produisant du fruit et qu'il faut renouveler par un temps de repos. Il ne s'agit pas de transposer une loi de l'Ancienne Alliance à la Nouvelle, mais d'observer un principe : le repos de Dieu (le septième jour), le repos de la terre (la

¹¹³⁴ Jn 21.22.

¹¹³⁵ C'est pour cela que l'Association *Famille Je T'Aime* met en place des camps retraite, des jours de ressourcement pour pasteurs et missionnaires : <http://famillejetaime.com/index.php/activites/camp-retraite-pour-pasteurs-et-missionnaires-des-jours-de-ressourcement-avec-un-programme-adapte-a-chacun/177-presentation-des-camps-pasteurs-anciens-missionnaires>, consulté le 18/07/12.

septième année), et d'en déduire que la « mise en disponibilité », un repos prolongé au cours de la carrière pastorale, serait justifié. Permettre à chaque pasteur qui le demande de prendre un congé sabbatique, dans des conditions financières acceptables, les aiderait à se ressourcer spirituellement, à entretenir et préciser leur vocation, à bénéficier davantage d'accompagnement, à reprendre une formation¹¹³⁶.

5. Les étapes de la vie spirituelle

On a pris connaissance de l'influence des étapes de la vie (notamment la crise de la quarantaine), des stades plus critiques dans le ministère (article de Dan Pietrzyk précité). Il est temps maintenant d'aborder un autre terrain d'évolution : la vie spirituelle.

Linda Oyer et Louis Schweitzer le décrivent dans *Les crises de la foi. Étapes sur le chemin de la vie spirituelle*. Après la période de *rencontre*, suivi de l'*apprentissage*, puis du *service* intervient *la crise existentielle*. Pour certains chrétiens, atteindre le stade du service est déjà une performance ; pour le pasteur, c'est seulement le début de son ministère. Il est plus exposé que le chrétien lambda à cette phase de crise existentielle. Pendant son service, une lassitude, un épuisement, un obstacle imprévu peuvent le plonger dans la désillusion, dans une profonde expérience de confusion, de fragilité. Cette phase se caractérise par un voyage solitaire à l'intérieur de soi-même, l'impression de se trouver en pays inconnu où les anciennes cartes n'ont plus aucune actualité¹¹³⁷.

C'est peut-être à ce moment là qu'intervient le questionnement sur la possibilité d'abandonner qui n'est pas forcément révélateur d'une fragilité spirituelle mais peut au contraire marquer la transition vers une nouvelle *étape de fécondité*, d'où l'intérêt de considérer avec bienveillance cette interrogation quant à quitter le ministère ! Le pasteur est dans une phase de perte de confiance, de sécurité, de certitude. Le risque est réel qu'il aspire à revenir dans la phase précédente, celle du service ou de l'activisme acharné. D'autres se révoltent contre Dieu ou l'Église, avec beaucoup de colère et d'amertume. Oyer et Schweitzer citent encore la position de l'intellectuel, qui va alors chercher à rationaliser, mais, soulignent les auteurs, l'important est d'accepter *l'ambiguïté*. Ils décrivent aussi cette étape de la vie spirituelle comme « une ligne de crête entre deux précipices », ce qui nous ramène à l'image du pasteur équilibriste. À ce stade, il lui faut

¹¹³⁶ En annexe n° 11 (« I have a dream... ») nous traduisons le rêve d'un responsable pour un groupe de pasteurs, de formes de soutien au clergé : formation continue, accompagnement de groupe ou personnalisé, accompagnement spirituel, coaching professionnel.

¹¹³⁷ Linda OYER, Louis SCHWEITZER, *Les crises de la foi. Étapes sur le chemin de la vie spirituelle*, Dossier Vivre n° 32, Genève, Éditions Je sème, 2010, p. 30, 32, 34, 38-39.

chercher son chemin entre « refus de la réalité, révolte, amertume et [...] résignation servile et passive ». S'en sortir, c'est avoir « plus d'aisance dans l'ambiguïté », mieux vivre « l'existence des polarités »¹¹³⁸.

Oyer et Schweitzer abordent eux aussi les paradoxes, cette fois-ci de la vie spirituelle du pasteur, celui-ci ne pourra les gérer qu'en faisant clairement la distinction entre vie privée et professionnelle, vie de disciple et vie de pasteur. Encore faut-il, pour aller au stade de *service à l'étape de fécondité*, avoir été capable d'entretenir la vocation.

6. L'« entretien » de la vocation

Michael B. Ross a conduit une étude, donnant la parole à des centaines d'ex-pasteurs. Ils ont réfléchi sur leurs combats menés, leurs faiblesses, leur décision de quitter le ministère. Parmi les facteurs qui les ont amenés à changer de profession, il y avait un élément tout à fait inattendu pour le chercheur, la vocation qui était devenue, comme l'a écrit un des répondants, « un trophée sur une étagère » :

This may be the most important thing we need to tell you, but it is also the most difficult. Our ministry began with a call – for some mystical, for others an awareness formed by time and circumstances. We felt we were affirmed, encouraged, educated and empowered by the church and its institutions. However we were not lead into times of evaluating and understanding our call. We did not realize that our call should not only be validated and reaffirmed but also continually redefined. It was what is was, a trophy on the shelf, and that seemed good enough for us, our families and the church [...]. Our imagination was cradled in naiveté and disproportionate zeal. Our call was absent of a setting and a future that would reconstruct it. Our imagination was not reality, and we became confused about our role¹¹³⁹.

Selon Ross, bien souvent la personne qui déclare avoir reçu l'appel au ministère reçoit des félicitations, des encouragements, mais pas toujours de l'aide lui permettant d'approfondir la compréhension de sa vocation. C'est ainsi qu'elle peut vite devenir *un trophée sur l'étagère* : quelque chose dont on est fier, qu'on regarde de temps en temps, qui motive pour continuer. Mais, plaide Ross, la vocation mérite mieux que cela : tout au long du ministère, il faut la « nourrir », la contextualiser inlassablement, c'est à dire toujours la reconsidérer dans la situation présente. Trop souvent, l'appel devient un souvenir, un moment statique. Si, au contraire, on la vit comme *une histoire en train de s'écrire*, la conception du pastorat en sera dynamisée et le pasteur la vivra comme une

¹¹³⁸ *Ibid.*, p. 41, 43, 46, 48.

¹¹³⁹ ROSS, *op. cit.* Les résultats de l'étude intitulée « *Murmurs from the Outside : What Pastors are saying to the Church* » n'ont pas été publiés (<http://www.louisville-institute.org/Grants/abstract.aspx?id=3855>, consulté le 25/01/12).

aventure toujours en mouvement. C'est alors un « buisson ardent » qui brûle encore¹¹⁴⁰. La vocation qui « se nourrit » de la situation dans laquelle le pasteur se trouve, représente une force propulsive qui empêche le ministère de devenir monotone, d'être un fardeau plutôt qu'un défi. « Cultiver son appel » permet alors d'accueillir la nouveauté, de s'y adapter avec dynamisme¹¹⁴¹.

Les répondants à l'étude de Ross ont souvent utilisé des verbes pour décrire leur vocation : prêcher, enseigner, diriger¹¹⁴². Effectivement, en début du ministère on peut concevoir son rôle à partir de compétences acquises. Ce n'est parfois, qu'au bout de quelques années, qu'un pasteur développe un ministère « incarné », il se décrit non plus en termes d'action mais d'« être » (caractère, présence, compassion, etc.).

La véritable conduite de l'Église, toujours selon Ross, nécessite encore autre chose que le savoir et le savoir faire. Une vocation « nourrie » ou entretenue permettra de déplacer l'accent du « faire », si caractéristique des débuts, sur le savoir « être », qui, lui, permettra la durée dans le ministère.

Les différentes étapes de la vie personnelle d'un pasteur (mariage, enfants, perte du conjoint, vieillesse) constituent un autre argument pour « réactualiser » la vocation, ainsi que l'inévitable évolution dans l'exercice du métier (les expériences et l'assurance acquises ; les phases d'ennui et de routine ; la nécessité de s'adapter aux techniques nouvelles ; l'obligation de « passer le relais »). À chaque transition, la vocation initiale doit

¹¹⁴⁰ La métaphore du feu, du buisson ardent nous fait penser à celle du burn-out : là, le feu est éteint, il n'a plus d'énergie qui se renouvelle. « Nourrir sa vocation » serait donc aussi une mesure préventive contre le burn-out ? Brouwer (*Pastor tussen macht en onmacht*, p. 350) le suggère en tout cas comme hypothèse à explorer.

¹¹⁴¹ Dans notre enquête menée parmi les ex-pasteurs, nous avons relevé comme motifs intervenants dans l'abandon du ministère pastoral : le changement de vocation, les doutes, parfois même la constatation de ne pas avoir de vocation (deuxième chapitre, p. 140). Cela illustre le caractère dynamique de l'appel qui peut évoluer au cours du temps, qui a besoin d'être affirmé voire confirmé. Dans l'enquête menée parmi les pasteurs (deuxième chapitre, p. 182), ceux qui avaient envisagé de quitter le ministère, par rapport à ceux qui n'y avaient jamais songé, sont plus nombreux à penser que le ministère n'est pas à vie. Pourtant, il y a très peu d'écart entre les deux catégories de répondants quant à savoir si l'appel est nécessaire. Nous pouvons en conclure que ceux qui ont envisagé de quitter ont vécu une transition, de la certitude d'être appelé à la possibilité que cet appel se termine. Cela confirmerait l'utilité d'un suivi pendant le ministère qui permettrait de réexaminer, redéfinir, approfondir la vocation au cours des années. Ce pourrait être un facteur de soutien pour certains.

Parmi ceux n'ayant jamais envisagé de partir, les opinions étaient très tranchées : pour beaucoup, l'abandon était tout simplement inimaginable : leur conception de la vocation étant plutôt statique. Ils ne seraient probablement pas candidats au suivi vocationnel au cours du ministère. Mais rien n'exclut que leur détermination d'aujourd'hui n'évolue pas demain...

¹¹⁴² C'est également notre constat parmi les répondants à l'enquête : il est plus facile de définir le ministère par des verbes d'action (prendre soin, enseigner, diriger, prêcher etc.) que par des verbes d'état (être berger, être un ancien parmi les anciens, être un modèle), deuxième chapitre, p. 186.

rester un repère, mais elle doit être réactualisée, « traduite » selon les circonstances pour être une source d'énergie renouvelable.

7. *La survie spirituelle du pasteur et la souffrance de la théologie*

Nous terminons cette section par le témoignage poignant de Kevin Ward, qui illustre plusieurs points abordés, dans un article sur la *survie* spirituelle du pasteur. Celle-ci dépend de sa capacité d'équilibrer vie privée et professionnelle. Ward explique que c'est la négligence de la spiritualité *personnelle* qui l'a amené à quitter le ministère pastoral en paroisse. Il écrit :

Je suis entré dans le ministère passionné, enthousiaste, dynamique, spirituel (j'affichais fièrement ma tendance charismatique) mais j'en suis sorti cynique à l'égard de l'Église, et plus ou moins mort spirituellement¹¹⁴³.

Ward pense ne pas être le seul dans ce cas et cite des statistiques australiennes indiquant que « 50 % de ceux qui quittent le ministère quittent également l'Église et perdent la foi »¹¹⁴⁴. Il analyse comment il en est pratiquement arrivé à une mort spirituelle :

Parce que notre travail est spirituel, il est facile de commencer à croire qu'il suffit de faire notre travail pour être spirituel ; et nous finissons par vivre notre foi uniquement en public au lieu de cultiver une vie intérieure riche et féconde. [...] ma foi n'était plus une relation personnelle avec Dieu à travers Jésus-Christ, mais elle s'enracinait plutôt dans mon travail à l'Église : j'avais une foi en l'Église plutôt qu'en Dieu. [...] L'Église devient pour nous une idole¹¹⁴⁵.

Son zèle l'a fait basculer dans un pragmatisme à outrance : il suffisait de trouver la bonne méthode pour atteindre la croissance de l'Église. Ward pense qu'une partie des cas de burn-out dans le ministère s'explique par ce genre de théologie où tout dépend du pasteur : « Si nous créons les bonnes structures, si nous utilisons les bonnes techniques, si nous prions selon les bons principes [...] ... alors Dieu nous bénira. » Quand la croissance n'est pas au rendez-vous, on s'interroge sur ce qu'on a mal fait et on cherche une nouvelle méthode pour y remédier, mais ce genre de comportement crée un énorme stress¹¹⁴⁶.

Nous rencontrons ici pour la deuxième fois *une souffrance de la théologie* : dans le premier cas, il s'agissait de la théologie qui prône la vocation à vie, dans le second, de la

¹¹⁴³ Kevin WARD, *op. cit.*, p. 6. Après quelques années de « succès » en tant que pasteur, Ward est retourné vers son ancien métier d'enseignant, avant de connaître une restauration spirituelle qui l'a amené à être maintenant professeur de théologie pour futurs pasteurs, en Nouvelle-Zélande.

¹¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 8.

¹¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 6-7.

¹¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 16-17.

théologie qui induit que la valeur du ministère (et donc de la personne du pasteur) est fonction de résultats visibles, notamment de la croissance numérique de la paroisse¹¹⁴⁷.

Ward va signaler *une troisième souffrance de la théologie* : celle de ne pas avoir intégré, compris, que le ministère comportait nécessairement de la souffrance ! C'est le corollaire de la théologie qui mesure le fait d'être au centre de la volonté de Dieu au « succès » de la paroisse. Tant que le « succès » est au rendez-vous, les pasteurs grisés par les résultats ont tendance à se suffire à eux-mêmes. Dieu, pour les ramener à la raison et à son service, doit briser leur indépendance. La souffrance est donc inhérente au ministère, celui qui s'y prépare doit le savoir, il ne sera pas mieux traité que son maître, serviteur souffrant par excellence. C'est d'ailleurs, fait remarquer Ward, ce que fait Paul dans la deuxième épître aux Corinthiens : il défend son ministère en se comparant à ceux qui se prétendent être des « super-apôtres » (à cause de leur succès, leur puissance, leurs talents rhétoriques, leurs connaissances ...). Face à eux, Paul se sent obligé de se vanter, mais il se vante de ses souffrances, de ses séjours en prison, des tortures et difficultés qu'il a subis. Pour Paul, le signe d'un authentique apôtre, c'est que ceux qui suivent le Serviteur souffrant, souffrent eux-mêmes¹¹⁴⁸.

Enfin, le témoignage de Kevin Ward aboutit à quelques suggestions pour survivre dans le ministère qui font écho à ce qu'il est écrit précédemment : la nécessité d'avoir de bonnes relations avec « la cohorte », d'apprendre à réfléchir sur sa conduite professionnelle et à s'exprimer à ce sujet (exemple : s'habituer déjà pendant la formation à un accompagnement, une supervision, l'analyse de la pratique) et à exprimer ses ressentis, ses interrogations. Ward écrit qu'il nous faut

passer du temps à construire des relations profondes avec les gens, au sein desquelles nous pourrions révéler ce qui se passe dans notre cœur ; Dieu se servira de ces personnes pour nous dévoiler nos motivations cachées, nos désirs pécheurs et nos fausses priorités¹¹⁴⁹.

Cette suggestion qui recommande au pasteur de ne pas sombrer dans une solitude dangereuse, nous amène enfin dans le domaine de ces relations privilégiées qui peuvent être source de soutien ou de difficulté (forces motrices ou restrictives, dans le jargon de la théorie des champs de forces de Lewin) : les relations familiales.

¹¹⁴⁷ C'est ce que Jonathan WARD, dans « Problèmes spécifiques du ministère pastoral », p. 576, appelle « une théologie qui définit l'obéissance, la bénédiction et le succès sur la base de résultats visibles », en citant les exemples de Jérémie et d'Ézéchiël qui ont bien accompli leur mission de prophète, même si le peuple ne les a pas écoutés.

¹¹⁴⁸ Kevin WARD, *op. cit.*, p. 13, 15.

¹¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 18.

E. La gestion de la vie de famille

À la fin du deuxième chapitre, nous avons constaté qu'une bonne gestion de la vie de famille était indispensable pour durer dans le ministère, en dehors de la forte conviction de vocation et la professionnalisation dans ce métier. Nous n'avons pas rapporté les réponses des épouses de pasteurs consultés : plusieurs nous ont appelée, nous ont écrit pour exprimer leur point de vue, être entendues pour elles-mêmes et pas seulement à travers les réponses de leur conjoint. C'est une orientation pour des études complémentaires à mener.

Cette « libre expression » des conjointes fait remarquer à quel point la vie professionnelle et la vie privée du pasteur sont encore très entrelacées. Certes, il y a d'autres professions qui ont un retentissement sur la vie familiale (par exemple, les dangers auxquels s'exposent les militaires ; les absences prolongées des hauts cadres ; les longues interventions des chirurgiens ; etc.). Les familles peuvent alors s'en prendre aux structures de ces métiers, mais la famille pastorale, peut-elle « en vouloir » au Seigneur ? Au contraire, elle est reconnaissante d'être à son service. Le pasteur et les siens, sont pris en tenaille entre exercer en même temps un métier (avec des inconvénients mais aussi des privilèges professionnels) et répondre à une vocation (qui inclut une certaine notion de sacrifice).

S'il s'avère que certains pasteurs hésitent à exprimer leurs difficultés – quand on se dit heureux de servir le Seigneur, peut-on avouer que ce n'est pas toujours facile ? –, le fait de donner la parole aux conjoints permettrait d'avoir une vue plus complète du stress qu'occasionne le ministère. Il faut tenir compte, en plus de la souffrance professionnelle et personnelle du pasteur, de celle de son conjoint et de ses enfants. Pouvoir l'exprimer, c'est déjà la soulager, et libérer de l'énergie pour que le pasteur continue son ministère.

1. Le « surfonctionnement »

Une autre source de souffrance, pour le pasteur mais aussi pour son conjoint, est ce que Jeanne Farmer appelle le surfonctionnement, qui consiste à faire les choses à la place des autres. Dans l'Église, le pasteur surfonctionne quand les membres sousfonctionnent, c'est-à-dire quand ils ne prennent pas leurs responsabilités, ne s'engagent pour aucune tâche ou ne l'accomplissent qu'à moitié ou avec du retard. Cela devient un cercle vicieux quand le pasteur « surfonctionneur pense que s'il ne fait pas une chose elle ne sera pas faite, et le sous-fonctionneur voit que s'il ne fait rien, les choses se font quand même »¹¹⁵⁰.

¹¹⁵⁰ FARMER, *Le ministère pastoral*, p. 47.

Une autre forme de surfonctionnement guette le couple pastoral quand le conjoint se considère comme partenaire dans le ministère et travaille bénévolement pour l'Église plus qu'un autre paroissien le ferait, ou quand le pasteur payé à mi-temps accomplit un plein temps.

Quand un mari pasteur surfonctionne au niveau de l'Église, il sera moins disponible pour sa famille et le conjoint est alors pris dans l'engrenage : le pasteur « sousfonctionne à la maison dans son rôle de mari et de père », et c'est le conjoint qui va assumer les responsabilités de l'autre, surfonctionner à la maison. Comme le rapporte Jeanne Farmer, l'épouse du pasteur « bouche les trous derrière lui »¹¹⁵¹. Le surfonctionnement du pasteur ne rend pas service à l'Église puisqu'il n'amène pas à la maturité les paroissiens ; le surfonctionnement du conjoint du pasteur ne rend pas non plus service au pasteur, au contraire il perpétue une situation où le pasteur ne pose pas clairement ses limites et va droit vers l'épuisement.

Il est nécessaire d'établir des limites et notamment de séparer vie privée et vie professionnelle. C'est aussi cela, professionnaliser : faire la distinction entre l'engagement envers le conjoint et la paroisse, préserver la famille d'un ministère envahissant. Pourtant, beaucoup n'y parviennent pas : à plusieurs reprises au cours de nos lectures, nous avons rencontré l'allusion à l'« adultère spirituel » du pasteur. Le terme peut choquer mais décrit la réalité d'une situation fortement concurrentielle entre paroisse et famille.

Le sujet est sensible : les conjoints ont parfois des raisons d'être jaloux de la paroisse. Elle passe avant tout ; ses membres n'hésitent pas à téléphoner durant les repas et le jour hebdomadaire de repos, à passer sans prévenir ; les enfants se sentent décalés par rapport aux autres écoliers à cause de l'impossibilité d'avoir un week-end familial « normal » : par exemple, voir son papa le dimanche, supporter son équipe.

La paroisse est comme une « maîtresse » : il y a concurrence pour l'attention, le temps, l'énergie du pasteur. Les conjoints souffrent de *jalousie* et en ressentent de la *culpabilité* : le pasteur sert le Seigneur, et on ne peut être jaloux du Seigneur, n'est-ce pas ? Au sentiment douloureux d'être souvent « abandonné » s'ajoute celui d'une culpabilité refoulée. Pourtant, ils sont les vis-à-vis du pasteur, cadeaux de Dieu à cet homme qui, à un moment donné, est devenu pasteur. À ce titre, le conjoint doit être écouté, soigné, protégé. Un pasteur non averti de ces réalités, va laisser inutilement se développer des conflits au

¹¹⁵¹ Jeanne FARMER, « Les pièges qui guettent la femme du pasteur (sources de stress) », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 47, 2003, p. 27.

sein de son foyer, conflits qui resurgiront dans son ministère, sapant son efficacité. Sa vocation est de servir Dieu et pas de « sacrifier sa famille sur l'autel de Dieu ».

Nous avons constaté dans nos lectures les similitudes entre le processus décisionnel qui mène à l'abandon du ministère et celui du divorce¹¹⁵². Le ressenti des deux ruptures est décrit de façon identique, avec des sentiments de soulagement et de tristesse, des étapes de deuil et de réadaptation à de nouvelles conditions de vie. Si c'est souvent l'adultère charnel qui est cause de divorce du couple, il s'avère que c'est parfois « l'adultère spirituel » qui contraint le pasteur à quitter « sa maîtresse », la paroisse.

2. Interaction entre les phases de la vie conjugale et les phases du ministère

Ces quelques réflexions rappellent à quel point le couple pastoral est un couple comme les autres : ils ont les mêmes besoins, ils traversent les mêmes étapes de la vie conjugale, mais avec quelques complications et ressources supplémentaires. C'est ce que décrit Richard P. Olson¹¹⁵³.

La lune de miel est caractérisée par le joyeux sentiment d'être « nous ». Même s'il y a quelques frictions, chacun s'efforce de se montrer sous son plus meilleur jour. Le danger de cette période, c'est de croire qu'avoir une vision commune sera suffisant pour réaliser ce projet commun qu'est le mariage (ce que les anglophones appellent : *wishful thinking*) et de nier les conflits par crainte de détruire la belle harmonie.

Puis quand le couple réalise que tout ne sera pas aussi facile qu'il l'avait imaginé, il entre dans une période de *lutte pour le pouvoir*. L'illusion de l'unité fait place à une réalité faite de différences, de difficultés de la vie commune et les partenaires peuvent éprouver de la déception ou de la colère. C'est à ce stade que le couple est en danger de divorce, le renoncement au rêve d'une vie possible à deux.

Une fois ce cap passé, le couple aborde le temps du *partage du pouvoir*, une relative stabilité s'installe où l'on accepte l'autre tel qu'il est ainsi que la capacité de se pardonner mutuellement. Le risque ici est de donner la préférence à un semblant de paix pour éviter des confrontations qui pourraient pourtant s'avérer constructives aboutissant à une relation réciproque plus satisfaisante.

¹¹⁵² C'est Helen Rose Fuchs EBAUGH, *Becoming an EX*, qui a le plus travaillé sur le sujet.

¹¹⁵³ Dans le paragraphe suivant, des sources différentes seront combinées : la psychologie de la vie de couple se retrouve facilement dans une littérature vulgarisée. Nous retenons comme référence spécifique au couple dont l'un des conjoints ou les deux sont pasteurs, la contribution de Richard P. OLSON, « Stages on the Journey » dans HUNT, *op. cit.*, p. 63-76. Olson se base, pour la psychologie du couple, sur Susan CAMPBELL, *The Couple's Journey : Intimacy as a Path to Wholeness*, San Luis, Impact Publishers, 1980.

La *période de l'engagement* se caractérise par le fait qu'on n'essaie plus de changer l'autre, on s'accorde plus de liberté ; du « nous » fusionnel du début de mariage, les partenaires ont évolué vers un « nous » synergétique. L'acceptation est là : l'autre n'est pas le partenaire idéal, mais étant donné le chemin parcouru ensemble, la connaissance acquise des besoins et des réactions de l'autre, on s'engage à continuer ensemble. Durant cette période, le danger est de se préoccuper tellement du foyer, de son harmonie, que mari et femme ne s'engagent plus vers le monde extérieur.

Enfin dans la dernière étape de la vie du couple, les partenaires sont plus ouverts sur les autres, ils gardent ensemble les petits-enfants, pratiquent chacun de leur côté du bénévolat, et plus encore que dans l'étape précédente, il arrive que chacun fasse des choses pour lui-même. La stabilité du couple leur en donne l'énergie. Ils doivent à ce stade néanmoins veiller à maintenir un bon équilibre entre le « nous » et les engagements extérieurs, continuer à nourrir leur relation¹¹⁵⁴.

Edward Ivy Stuart attire l'attention sur le double stress qui consiste à commencer une vie de couple ou de parents en même temps que débiter dans le ministère : la vie privée et la vie professionnelle sont nouvelles et le jeune pasteur n'a donc pas encore acquis l'équilibre entre les deux. Il doit acquérir de l'expérience pour gérer son temps de façon adéquate, sans empiéter sur son temps de famille¹¹⁵⁵. Vivre dans un presbytère expose le couple au regard des autres alors qu'il a justement besoin d'une grande intimité et discrétion. Le salaire modeste, malgré de longues années de formation, complique l'installation, le confort et la gestion financière¹¹⁵⁶. Le premier poste souvent éloigne le couple pastoral de la famille d'origine et se faire des amis sur place demande du temps alors que c'est justement dans des moments difficiles qu'on a besoin de s'appuyer sur les proches. Stuart relève encore l'importance de la « cohorte »¹¹⁵⁷ : si les membres d'une même promotion ont des relations bien établies, celles-ci seront précieuses pour un soutien mutuel, ces mêmes personnes ayant été confrontées aux mêmes difficultés en même temps.

¹¹⁵⁴ Nous avons présenté un modèle en cinq étapes, on en trouve facilement d'autres, par exemple dans les magazines féminins, qui n'en distinguent que trois : *fusion*, quand l'autre correspond parfaitement à l'image qu'on s'en est fait ; *différenciation*, quand chacun constate ce qui les différencie et renoue encore plus avec lui-même ; *rapprochement*, quand, après s'être redéfinis dans la phase précédente, avoir mesuré le degré de compatibilité entre partenaires, les conjoints sont prêts à faire des projets ensemble qui entretiendront le dynamisme du couple et en garantiront sa durabilité.

¹¹⁵⁵ STUART, *op. cit.*, p. 16-17, 41, 47.

¹¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 39, 43.

¹¹⁵⁷ Le Grand Robert de la langue française définit la cohorte, entre autres, comme « un ensemble d'individus ou de couples ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps ».

L'auteur n'exclut pas que les abandons dans les premières années du ministère sont dus au fait d'avoir à gérer simultanément deux situations nouvelles : familiale et professionnelle. C'est pour cela que l'accompagnement des pasteurs, surtout en début de ministère, par des personnes expérimentées s'avère si utile. La plupart des personnes interviewées par Stuart avaient gardé contact avec leurs professeurs de l'institut biblique qui étaient devenues pour eux des mentors¹¹⁵⁸.

Selon Olson, la seconde étape de la vie conjugale, celle de la lutte pour le pouvoir, est la plus critique pour les couples pastoraux. Après quelques années de vie commune et de ministère, une double désillusion se fait ressentir : le partenaire n'est pas exactement tel qu'on l'avait cru et le ministère non plus. La lutte pour le pouvoir, qui permet de se différencier tout en restant unis, se complique si à ce moment là, les premiers conflits surgissent dans l'Église. Les difficultés peuvent être liées : les attentes des paroissiens auxquelles le couple pastoral ne répond pas, les horaires interminables qui limitent les occasions de se retrouver et de communiquer tranquillement en famille. Heureusement, l'engagement chrétien du mariage permet de surmonter ces étapes dangereuses qui sont des écueils où d'autres couples échouent, il n'est cependant pas une garantie de pérennité¹¹⁵⁹.

L'équilibre entre le ministère et la vie privée n'est jamais acquis une fois pour toutes. David C. Riche¹¹⁶⁰ discerne plusieurs étapes dans la carrière pastorale, chacune avec son impact sur la vie de famille, nécessitant toujours un rééquilibrage. La mi-temps de la carrière est un passage délicat souvent compliqué par la redoutable crise de la quarantaine : on a acquis une certaine position, une routine s'est installée dans le travail. Si dans cette période surgit un évènement brutal (conflit dans la paroisse, problème de santé, burn-out), tout peut basculer, être remis en question, et on s'interroge sur le fait de continuer ou non dans le même poste, voire de persévérer dans le métier. Parfois c'est plus subtil : une certaine lassitude s'installe et avec elle le désir d'affronter de nouveaux défis, de voir d'autres horizons.

On constate, à la lecture comparative de différents auteurs, qu'à chaque étape de la vie conjugale du pasteur, des difficultés apparaissent, peuvent être décisives pour la

¹¹⁵⁸ STUART, *op. cit.*, p. 54-55.

¹¹⁵⁹ OLSON, *op. cit.*, p. 69-70.

¹¹⁶⁰ David C. RICHE, « Career Planning : A Couple's Concern », dans HUNT, *op. cit.*, p. 78-88.

pérennité du mariage et du ministère. Une attention soutenue et continue pour préserver la vie familiale s'impose donc dans l'exercice du pastorat, plus que pour tout autre métier. Diriger, prendre soin de sa famille était déjà, dans les épîtres pastorales, un critère pour entrer dans le ministère¹¹⁶¹. C'est aussi une condition pour pouvoir l'exercer dans la durée.

3. Deux partenaires, deux vies professionnelles, deux vocations !

Enfin, et c'est de plus en plus souvent le cas, le conjoint mène lui aussi une carrière professionnelle, et cela a été signalé comme bénéfique pour le couple pastoral¹¹⁶². Parfois il peut y avoir une opportunité de mutation mais géographiquement éloignée ; parfois des postes à responsabilités font qu'on devient moins disponible pour assurer les obligations familiales et cela déséquilibre l'emploi du temps du pasteur. C'est à ce moment là que se posent les questions de la continuité dans le ministère (ou du moins dans la paroisse) et de la primauté de la carrière.

La vocation pastorale serait-elle prioritaire sur toute autre considération, ou, à un moment donné, serait-il possible que Dieu (qui ne regrette ni ses dons ni son appel, pour paraphraser le verset si utilisé pour justifier le ministère à vie), dans sa souveraineté, décide de favoriser les dons du conjoint qui n'est pas engagé dans le pastorat¹¹⁶³ ? Celui-ci peut également considérer son métier comme une vocation. Le pastorat n'est pas un *état* plus noble, c'est une différence de *fonction* uniquement, et il n'y a pas de raison pour que la vocation cléricale l'emporte toujours dans les choix de carrière du couple. Si le conjoint répond à sa vocation, en dehors du ministère pastoral, quitter le pastorat doit-il être mal considéré ? Le pasteur redevient un « simple » membre de l'Église, et participe, d'une autre manière, au « sacerdoce universel ». Une fois de plus, c'est peut-être la théologie du pasteur (ou du couple pastoral) qui risque de rendre la situation douloureuse à cause de la réminiscence du concept de la vocation indélébile et du caractère ontologique du ministère.

Au centre de cette réflexion autour de la gestion de la vie familiale du pasteur, nous retrouvons les différents éléments qui contribuent à la pérennité du ministère : la conception de la vocation, le besoin d'accompagnement (par temps calme, mais aussi

¹¹⁶¹ 1 Tm 3, 4, 12.

¹¹⁶² Un travail extérieur semble bénéfique, quand il résulte d'un libre choix, en vue d'avoir des contacts extérieurs, d'être intégré dans la société, de ne pas rester enfermé dans un milieu où il n'y a que l'Église. Ce travail est moins bénéfique quand son acceptation s'est faite par nécessité financière. Bien souvent, le métier qui correspond à un choix délibéré assure un épanouissement, on se sent « utile », alors que le métier choisi par nécessité est la plupart du temps moins rémunérant, moins considéré, constitue parfois un stress supplémentaire pour le conjoint du pasteur qu'un enrichissement personnel.

¹¹⁶³ Parmi les pasteurs que nous avons interviewés, la question s'est clairement posée pour deux couples.

quand il y a des tempêtes) et le manque de professionnalisation (la différenciation entre vie privée et professionnelle, la capacité de distanciation entre le soi disciple et le soi ministériel). Ces éléments étaient répertoriés dans les études résumées au premier chapitre, par les pasteurs et ex-pasteurs participants à notre enquête.

Il nous semble donc avoir fait le tour de la problématique : qu'est ce qui fait qu'un pasteur peut envisager à un moment donné d'abandonner le ministère ? Quels facteurs interviennent dans le processus décisionnel ? Le moment est venu de formuler des conclusions.

CONCLUSIONS

Dans ce travail, nous avons contribué, par trois approches complémentaires, à répondre à la question : « Pourquoi un pasteur envisage-t-il d'abandonner le ministère ? »

Deux observations faites dans le milieu évangélique étaient à l'origine de cette interrogation : les conférences et publications concernant les difficultés du métier pastoral se sont multipliées ces dernières années ; des statistiques venant du monde anglo-saxon ont montré un taux d'attrition élevé parmi les pasteurs, phénomène d'autant plus étonnant qu'auparavant, lorsqu'on était pasteur, cela ne faisait aucun doute que c'était à vie.

Le pastorat – c'est évident – ne se vit plus de la même façon, et cette nouveauté demandait une exploration approfondie, notamment dans le contexte français où la dernière étude sur les besoins des pasteurs en poste avait été menée en 1985, et la dernière sur les pasteurs démissionnaires avait eu lieu en 1978¹¹⁶⁴.

Les trois chapitres présentent nos démarches concernant le sujet : une consultation de la littérature afin d'établir une recension des difficultés et des défections en milieu pastoral ; une double enquête menée sur le terrain en France, l'une parmi les pasteurs, l'autre parmi les ex-pasteurs, pour vérifier les données venant de l'étranger ; une réflexion personnelle, nourrie de prises de position d'auteurs contemporains, autour des thèmes clefs dégagés de nos deux premiers chapitres sur le bien-être du pasteur.

Notre analyse, présentée *au premier chapitre*, de quarante-deux études rédigées par trente-huit auteurs, menées dans sept pays, a permis d'inventorier les principaux motifs conduisant à quitter le ministère. En dépit des distances géographiques ou culturelles, et malgré les divergences ecclésiastiques et doctrinales entre dénominations, les causes d'abandon, les sources de satisfactions et de frustrations dans le pastorat sont partout les mêmes. C'est ce que nous avons déduit d'études entreprises par des chercheurs aux profils pourtant très différents : certains sont des professionnels des ressources humaines de l'Église (travaillant pour des organismes qui se préoccupent du bien-être des pasteurs),

¹¹⁶⁴ Nous avons connaissance aussi d'une petite étude produite par Étienne LHERMENAULT, en 2009, concernant la défection des pasteurs entre 1994 et 2008 au sein de la FEEBF dont il était le secrétaire général de 1997 à 2008 : « Trop d'abandons dans le ministère », *Info-FEF*, 14/11/09, consulté sur <http://eglise-de-demain.hautetfort.com/media/00/00/1682824166.pdf> le 16/06/12. Les chiffres fournis sont inclus dans l'annexe intitulée « Statistiques ».

d'autres par des chercheurs d'un arrière plan socioprofessionnel non ecclésial (sociologie ou psychiatrie), d'autres encore par des étudiants se préparant au ministère, et enfin certaines dénominations ont chargé des bureaux d'études spécialisés pour mener leurs propres recherches.

Les motifs qui font envisager une reconversion professionnelle, chez les pasteurs, se retrouvent dans les différents comptes-rendus, avec tout au plus de légères variations dans leur ordre d'importance. Nous en distinguons trois grands groupes :

- Les phases de la vie professionnelle et personnelle :

La plupart des abandons de ministère ont lieu dans les premières années d'exercice. Cela démontre qu'il y a, bien souvent, une trop faible adéquation entre la formation et les réalités du terrain. Le pasteur part avec un handicap certain d'autant plus que, dans bien des cas, il n'a eu que peu de stages pratiques et qu'aucun accompagnement n'a été prévu. Sa prise de fonction se fait, souvent, en même temps que de grands changements au niveau personnel (déménagement, mariage, naissance d'un premier enfant).

D'autres abandons sont liés à des périodes critiques de la vie, comme par exemple quand surgissent des bouleversements au niveau familial, des problèmes de santé. Plusieurs auteurs parlent de « la quarantaine », avec ses questionnements : c'est une période propice à faire une évaluation, à ressentir une certaine lassitude, à vouloir saisir une opportunité pour ne pas exercer le même métier pendant encore vingt ans.

- La confusion autour du rôle de pasteur :

La littérature consultée fait ressortir qu'il n'y a plus, comme autrefois, un modèle unique pour ce métier. Depuis plusieurs décennies, une crise identitaire se fait ressentir, qui va de pair avec l'évolution de la société. Si la fonction pastorale n'a pas changé dans le fond (être prédicateur, assurer l'accompagnement spirituel des individus, diriger la paroisse, administrer les sacrements), elle doit changer dans la forme : les modes de fonctionnement, le langage doivent être compris de la société contemporaine pour que le message reste pertinent. La rapidité avec laquelle le monde change, demande du pasteur une plus grande adaptabilité, d'autres compétences, alors que les instituts de formation professionnelle ont eu du mal à secouer l'inertie qui était la leur et dans laquelle ils s'étaient installés au moment où la crise identitaire pastorale a commencé (années 1960-1970).

Le pasteur est désormais face à des paroissiens venus d'horizons divers, avec des attentes différentes, pas toujours explicites, donc potentiellement sujettes à conflits (pasteur, conseil, paroissiens). Plus que jamais, l'élaboration d'un cahier des charges, une

négociation préalable à la prise d'un poste sont indispensables. On dit facilement que les conflits sont la cause d'abandon du ministère, mais en marge se pose – plusieurs études la mettent en évidence – la question du manque de personnes formées à la fonction de médiateur au sein des dénominations, car le pasteur lui-même n'a pas été préparé à gérer les conflits.

- La tension entre vocation et professionnalisme :

Le pasteur vit dans un champ de tensions permanentes, c'est le propre de son métier. Sa vocation lui demande une vie consacrée. Il n'y a donc pas, a priori, une nette séparation entre vie privée et vie professionnelle : il se veut disponible pour ses paroissiens, souvent à l'image de son maître, dans une attitude sacrificielle, allant jusqu'à ignorer les besoins de son corps (manque de sommeil, d'activité physique) ou négliger sa famille : en se satisfaisant d'un salaire trop faible, il la soumet au stress de la précarité ; il n'a pas de temps à lui consacrer, le conjoint et les enfants sont de plus très exposés aux regards et aux critiques des paroissiens. Dans ce métier, qui est à la fois imprévisible et routinier, la gestion du temps est délicate. Le surfonctionnement et le burn-out sont fréquents. Dans d'autres métiers relationnels, la souffrance professionnelle est exprimée ; elle est liée, comme pour le métier de pasteur, à des changements sociétaux. Il est vrai qu'on peut tenter de dédramatiser le sujet des souffrances inhérentes au pastorat : chaque métier amène son lot de difficultés. Le chauffeur de bus se fait agresser, le maçon a mal au dos, l'informaticien s'use la vue : chacun souffre d'une façon ou d'une autre dans son « labeur ». S'ils en retirent de la satisfaction, c'est surtout pour son aspect financier. Le stress et le burn-out professionnels, inconnus en 1950, sont devenus de nos jours chose courante, même dans les grandes entreprises (exemple : les suicides chez France Telecom). Mais la grande différence entre la souffrance engendrée par un métier quelconque et celle du pastorat réside, d'une part, dans la difficulté d'avoir la juste distance entre vie privée et professionnelle, sans laquelle le pasteur ne peut « récupérer » et continuer, et d'autre part dans l'aspect vocationnel, sacrificiel. Faut-il privilégier ce dernier ou, au contraire, un certain degré de professionnalisme ne permettrait-il pas de vivre la vocation dans la durée, en évitant un abandon précoce ?

Envisager de quitter le ministère n'est pas, dans la très grande majorité des cas, la conséquence d'un seul évènement, d'une difficulté surgissant dans le pastorat, mais toujours la résultante d'un faisceau de facteurs dont certains incitent à abandonner, d'autres permettent de continuer. La décision peut aussi dépendre d'opportunités survenant à un

moment donné, de l'attitude de la dénomination à laquelle appartient le pasteur, ou d'éléments contraignants qui obligent à rester dans la situation, bien qu'elle soit très pénible, et enferme dans une certaine résignation (peur du chômage, pas d'autre qualification, âge, etc.).

Les dénominations, louées et décriées en même temps, évoluent pourtant peu à peu, se professionnalisent, prennent mieux en compte le bien-être de leurs pasteurs. Cela est manifeste d'après les études étrangères, mais s'est aussi fait ressentir dans la collaboration que nous avons obtenue, en France, des « DRH » ou des responsables de commissions de ministères, lors de la mise en place de notre enquête.

Au chapitre deux ont été présentés les résultats de notre enquête, rendue possible grâce à l'appui de plusieurs dénominations françaises parmi les plus importantes et de l'Alliance Évangélique Française. Nous apprécions que les responsables aient bien accueilli notre initiative, et collaboré activement à sa mise en place, par exemple en nous communiquant les chiffres sur le phénomène de l'attrition au sein de leur propre dénomination, ou en recommandant notre projet auprès de leurs pasteurs en poste.

Nous reconnaissons que le sujet est délicat : exposer des difficultés peut inquiéter des pasteurs qui n'avaient pas encore conscience de leur manque de ressources ; découvrir le taux d'abandon dans le ministère peut rendre perplexes des collègues qui ignoraient jusque là cette réalité, ne se sentaient pas concernés, et inquiéter ceux qui étaient convaincus d'être pasteurs jusqu'à leur dernier souffle.

Nous avons voulu vérifier si les mêmes raisons, provenant d'études menées dans d'autres pays, intervenaient aussi pour les pasteurs en France, en 2010, lorsqu'ils envisageaient de quitter le ministère. Les résultats de notre enquête confirment d'abord les statistiques étrangères : parmi nos répondants, un sur deux a déjà envisagé de quitter le ministère ; ensuite ils attestent l'universalité et l'actualité du problème. Ils attestent aussi que nos hypothèses de travail s'avèrent justes : de nombreux facteurs imbriqués influent sur la décision de quitter ou non le ministère ; il n'y a pas une causalité déterminante ou spécifique mais au contraire une interaction complexe entre divers facteurs, menant au point de rupture.

Les répondants ex-pasteurs sont peu nombreux parce qu'il est difficile de les localiser : souvent ils ont coupé les ponts avec le milieu qu'ils ont quitté tant la rupture avait été douloureuse. C'est pour cela que nous avons décidé d'interroger également les

pasteurs en fonction, pour avoir une idée de leur vécu, de leurs difficultés, et faire en sorte que notre étude puisse en même temps avoir un aspect préventif : prendre conscience des souffrances réelles devrait permettre d'amorcer des pistes d'études complémentaires, de mettre en place des services appropriés pour éviter les abandons prématurés du ministère.

Notre enquête a permis de mettre en exergue les sujets à étudier au troisième chapitre. L'expression qu'être pasteur est « la plus belle des vocations » mais également « le dernier des métiers »¹¹⁶⁵, se vérifie par l'expérience. L'étude des notions de vocation et de profession, contradictoires pour certains, complémentaires à notre avis qui est conforté par les lectures de plusieurs auteurs, ainsi que leurs implications concrètes, a constitué une grande partie de notre réflexion consécutive à l'étude des publications antérieures, et faisant suite aux confirmations reçues en France.

Au troisième chapitre, nous avons commencé par le constat de l'existence d'un champ lexical particulier au sujet du ministère qui fait ressortir le caractère paradoxal du pastorat. Il est inhérent au caractère contre-culturel de l'Évangile, mais également la conséquence de changements dans la société tels que la déchristianisation ; la pluralité culturelle et confessionnelle ; la facilité d'accès à l'information et la multiplication des sources de savoir, générant une perte d'autorité pour ceux qui les détenaient seuls. De ces modifications résulte une crise identitaire, commune aux professions relationnelles, mais qui présente quelques particularités spécifiques au pastorat. Cette crise identitaire est à relier directement, selon Pierre-Luigi Dubied, à ces changements dans la société qui font qu'« aujourd'hui ce n'est plus la fonction qui porte la personne, mais la personne qui doit soutenir la fonction » : ce sont les pasteurs eux-mêmes qui sont appelés à crédibiliser leur ministère et leur travail¹¹⁶⁶, ce qui constitue un stress complémentaire.

¹¹⁶⁵ Paul BALLIÈRE y fait allusion en intitulant ainsi deux chapitres de *Mon pasteur. Côté cour, côté jardin*, Grézieu La Varenne, Viens et Vois, 1993, p. 33 et 45 ; Georges DOLE, dans *Les professions ecclésiastiques, op. cit.*, p. 402, l'attribue à Wilfred Monod et cite comme source É. POULAT, *Une Église ébranlée*, Paris, Casterman, 1980, p. 195 (source que nous n'avons pas pu vérifier).

¹¹⁶⁶ PAYA, « Pasteur », p. 127, cite l'expression de Pierre-Luigi DUBIED, « La figure du pasteur » dans KAEMPF, *Introduction à la théologie pratique*, p. 127. Quelques années plus tôt, dans DUBIED, *Le pasteur : un interprète*, p. 13, on retrouve cette expression sous une forme légèrement différente (« aujourd'hui le ministère ne porte plus la personne, mais c'est la personne qui porte le ministère »), où Dubied l'attribue à Dietrich RÖSSLER, *Grundriss der praktischen Theologie*, Berlin, De Gruyter, 1986, p. 109 [Notre traduction : « Esquisse de la théologie pratique »], mais il en réfère aussi à WILLAIME, *Profession : pasteur*, p. 15 qui, pour sa part, attribue cette expression à Eberhard STAMMLER, « Die Kirche ist der Pfarrer. Das Amt trägt nicht mehr die Person », [Notre traduction : « L'Église, c'est le pasteur. La fonction ne porte plus la personne »], *Evangelische Kommentare, Monatszeitschrift zum Zeitgeschehen im Kirche und Gesellschaft*, n° 1, 1980, p. 7 [Notre traduction : « Commentaires évangéliques, Mensuel sur des sujets actuels dans l'Église et la Communauté »], et la traduit de l'allemand sous cette forme : « Certains ont pu écrire que si, dans le passé, "l'institution portait le pasteur", aujourd'hui, c'est le "pasteur qui porte l'institution", que "la fonction ne

Les fonctions d'autrefois demeurent mais nécessitent une contextualisation, un langage et des formes adaptées aux paroissiens d'aujourd'hui. Si par le passé la vocation suffisait comme fondation du ministère, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Faut-il abandonner cette ancienne conception du pastorat ? Ou serait-ce un hubris que d'envisager de professionnaliser le pastorat ? Schilderman fait remarquer, en 2005, qu'il n'existe pas de réflexion théologique et détaillée sur la relation entre le ministère et la professionnalisation du pastorat, qu'il n'y a qu'incompréhension, réserves et condamnations¹¹⁶⁷. Nous avons constaté, chez les sociologues, une polysémie autour de ce qu'est la professionnalisation ; chez les théologiens, des conceptions divergentes de la vocation (revêt-elle un aspect ontologique ? est-elle à vie ? peut-elle évoluer ? etc.). Il nous a fallu recourir à l'observation de la professionnalisation dans d'autres métiers pour comprendre en quoi elle pouvait être bénéfique pour la pérennité du pastorat : faire la distinction entre vie privée et professionnelle ne diminue pas le degré de « consécration » d'un métier vocationnel, mais permet au contraire de préserver le pasteur pour qu'il ne se laisse pas happer par la spirale du découragement, du surfonctionnement, soldé par un burn-out, et pour qu'il puisse continuer l'exercice de son métier.

Le débat sur le pastorat, « vocation seulement ou métier aussi », nous a amenée à considérer les définitions du ministère pastoral. Elles ont évolué au cours de l'histoire de l'Église, les textes bibliques ne pouvant en donner une description exhaustive. Les métaphores de l'Écriture en présentent des facettes mais qui sont toujours fragmentaires, ne donnent jamais une image complète. Les définitions fonctionnelles énumèrent des tâches, mais ne permettent pas de saisir les particularités du métier pastoral.

Nous avons opté, à la fin de cette étude, au lieu de définir les contours du pastorat, de mettre en évidence son caractère, ce qui en fait toute la difficulté, et qui conduit parfois à l'abandonner. Dans la littérature, plusieurs auteurs ont illustré, à juste titre, la profession pastorale par l'image du funambule : dans des contextes toujours changeants, il doit à chaque moment *retrouver son équilibre* (malgré des imprévus, des moments de crise dans la vie des paroissiens, des conflits dans la communauté) ; *préserver l'équilibre* entre les

portait plus la personne' ». Enfin, Cor van der LEEST (*op. cit.*, p. 17) avait attribué la citation à R. Riess (*Seelsorg*, p. 92). La source exacte de cette expression demeure donc incertaine, mais nous observons cette évolution : chez Willaime, c'est l'*institution* qui portait la personne, chez Dubied, en 1986, c'est le *ministère*, qui portait la personne, mais en 1990 cela devient la *fonction* qui porte la personne. Elle montre combien l'Église (institution) a perdu d'importance dans la société, mais aussi un changement dans la conception du métier de pasteur : le ministère devient une fonction. Cette évolution fait référence à la professionnalisation progressive du pastorat.

¹¹⁶⁷ SCHILDERMAN, *op. cit.*, p. 16-17.

différentes composantes de son métier (porter la Parole, accompagner les paroissiens, s'occuper de l'administration de son Église); *gérer l'équilibre* entre les sphères d'influence dans lesquelles il évolue (famille, dénomination, paroisse).

Le contexte de son travail suscite chez le pasteur des sentiments paradoxaux, comme l'a montré notre enquête. Il se trouve en permanence dans un « champ de forces » dont il doit négocier la gestion : les forces motrices permettant de continuer son ministère, les forces restrictives incitant à l'abandonner, les obstacles infranchissables contre lesquels il butte, les opportunités de bifurcations qui se présentent à lui. Il s'avère que, pour durer dans le ministère, il faut développer la dimension de la pratique réflexive, comme cela a été le cas dans d'autres métiers relationnels.

Il apparaît que les leviers à actionner, pour vivre le ministère dans la durée, sont :

- la formation : plus adaptée aux réalités du terrain, plus pratique, plus continue ;
- l'accompagnement : au moins les premières années, lors des transitions de poste, en cas de conflits mais aussi accessible à tout moment ;
- la spiritualité : entretenir la vocation, veiller à garder une spiritualité personnelle à côté d'une piété professionnelle, réserver des plages de ressourcement ;
- la gestion de la vie de famille : éviter le surfonctionnement, l'« adultère spirituel ».

Ce sont tous des aspects de la professionnalisation, décriée et pourtant indispensable pour transformer une vocation en un ministère durable : ne pas perdre l'équilibre.

Les pasteurs, artisans du ministère, dons de Dieu à l'Église pour son édification, méritent de pouvoir la servir, dans la durée, du moins jusqu'à ce que leur Maître d'œuvre les appelle ailleurs. Pour cela, il faut continuer à mettre en place la professionnalisation du pastorat.

En marge de notre travail, d'autres questionnements sont intervenus :

« Fallait-il devenir pasteur ? » L'orientation vers le pastorat est souvent bien trop subjective : il ne suffit pas d'affirmer qu'on a la vocation pour faire un bon pasteur. Les candidats sont-ils suffisamment mis tôt en situation de réalité pour tester leur « vocation »,

leurs aptitudes au ministère ? Il est encore courant, dans les milieux évangéliques, que le pastorat soit le passage obligatoire pour débiter, qu'on ne peut exercer un ministère spécialisé qu'après avoir fait ses preuves, pendant plusieurs années, en tant que pasteur de paroisse. Nous ne voyons aucun impératif biblique à ce sujet, et les études, notamment aux Pays-Bas, montrent que les étudiants en théologie ne se destinent pas tous à être pasteurs. Peut-être devrait-on abandonner ce passage obligatoire pour permettre une meilleure adéquation entre la personne et le ministère, pour valoriser au mieux le potentiel de celui qui a la vocation, plutôt que de lui imposer de vivre le pastorat par contrainte, chose que Pierre, au premier siècle, refusait (1 P 5.2).

« Abandonner le ministère : “la faute” est-elle toujours imputable au pasteur lui-même ? » L'attitude des paroissiens, la précarité financière liée au métier, le manque de soutien de la part de la dénomination sont des contraintes qu'on ne peut pas toujours surmonter, à moins d'y perdre la santé, la famille. L'abandon du ministère n'est pas forcément « une faute » : certains départs sont louables quand ils permettent au pasteur de mieux prendre soin des siens ou de mettre en évidence le dysfonctionnement d'une paroisse ou d'une dénomination.

« Faut-il pour autant que l'on soit pasteur à vie ? ». L'abandon n'est pas toujours une fuite, une trahison, une situation d'échec, et une grande partie de la souffrance induite autour de l'abandon pourrait s'intituler : souffrance de la théologie. Certaines idées fortes restent ancrées dans les mentalités, telles que le ministère est forcément à vie, qu'une vocation ne peut évoluer avec le temps, que la valeur du ministère dépend de ses résultats visibles, que l'idéalisme qui permet de répondre à la plus belle des vocations immuniserait le pasteur contre toute souffrance. Une approche plus professionnelle du métier permettrait d'avoir une attitude plus réaliste, plus réflexive et par conséquent moins propice à générer un désillusionnement, un épuisement professionnel.

Notre travail aura donc contribué à mieux faire comprendre les raisons pour lesquelles on envisage de quitter le ministère pastoral, comment on arrive à prendre cette décision, comment on vit cet « abandon », mais ouvre aussi des pistes de recherches complémentaires. Il semblerait utile :

- d'entendre et de prendre en compte les avis des conjoints et des enfants qui subissent, par ricochet, les souffrances liées à ce métier, car à notre connaissance, aucune étude sur ce sujet n'a jamais eu lieu en France sauf en milieu réformé ;

- d'améliorer les modalités d'accès à la formation complémentaire : elle est souvent demandée mais quand elle est possible, elle est très peu suivie ;
- d'étudier les différentes mises en place d'accompagnements souhaitables, les organismes susceptibles de s'en charger, et d'en assumer le coût. L'instauration d'une forme d'accompagnement (supervision, analyse de la pratique, « père spirituel ») et d'une formation continue obligatoire, financée, assurée par un service de remplacement¹¹⁶⁸ constitueront les indices qu'un métier vocationnel ne peut s'exercer dans la durée qu'en se « professionnalisant ».

Et si, en cours de pratique, la question se pose de quitter ou non le ministère, l'accompagnement déjà présent dans la réalité professionnelle du pastorat favorisera une réelle liberté de décision : la reconversion ne sera plus vécue comme une réalité subie mais choisie, ne sera plus entachée de condamnation, ne sera plus perçue comme un échec personnel ou une fatalité, et évitera bien des souffrances inutiles.

À la fin de cette étude, nous voulons donc nuancer l'idée qu'il faudrait, une fois qu'on est pasteur, le rester. Nous devons tenir compte d'une espérance de vie qui a beaucoup augmenté et qui change, comme pour d'autres métiers, la conception de la durée et des conditions d'exercice du ministère. Ces paramètres vont nécessairement s'imposer aux mentalités et modifier les conceptions traditionnelles ; celui qui envisagera de quitter le ministère se sentira moins coupable et vivra mieux, le cas échéant, cette transition qui, jusqu'à présent, dans la plupart des cas, s'est révélée très douloureuse.

Le pastorat n'est pas un « état » supérieur qui évince tous les autres : le pasteur, époux et père de famille, a comme obligation de prendre soin des siens, de respecter également la vocation de son conjoint. Il doit établir la séparation nécessaire entre la vie privée et la vie professionnelle pour que les deux se conjuguent harmonieusement, durablement.

Nous sommes également parvenue à la conclusion que la formation au pastorat doit poursuivre ses efforts vers une meilleure adéquation à la profession, permettre une mise en situation plus rapide et bien encadrée, développer chez les futurs professionnels leurs capacités d'« équilibriste », les habituer à une attitude de « praticien réflexif » accompagné.

¹¹⁶⁸ Si cela existe déjà depuis des décennies pour les bergers en France ; pourquoi pas pour les pasteurs qui se préoccupent de « brebis » bien plus précieuses ?

Maintenant que le Conseil National des Évangéliques de France (CNEF) a vu le jour, cet organisme coupole (dont le RESAM est une commission) pourrait s'investir dans de nouveaux rôles, jusqu'à présent inexistantes en France : développer un service d'orientation des futurs pasteurs quant aux formations ; mettre en place une déontologie minimale pour les Églises, conseils, pasteurs affiliés ; fournir aux pasteurs des accompagnateurs professionnels, spirituels et des médiateurs non-dénominationnels, permettant une plus grande liberté de parole.

Quant aux dénominations, elles doivent opérer la mise en place d'une réelle gestion de leurs ressources humaines, créer et offrir des possibilités d'accompagnement tout au long du ministère, sous différentes formes mais non-obligatoires et adaptées à la demande, en accordant notamment une attention particulière à la spiritualité de leurs pasteurs qui ont en charge d'édifier les paroissiens. Les dénominations ont le même rôle à jouer vis-à-vis de leurs « ressources humaines », en les recommandant, comme Paul faisait aux anciens d'Éphèse (Ac 20.28) de prendre *d'abord* soin d'eux-mêmes pour veiller sur le troupeau, et en leur en donnant les moyens de le faire.

Prendre soin de soi, de sa spiritualité, nourrir sa vocation nécessite des mises en garde régulières : le travail n'est jamais fini, le métier est tellement accaparant qu'on se laisse emporter par l'action. C'est bien pour cela que Spurgeon disait à ses étudiants : « We are, in a certain sense, our own tools. » Et il précisait : « Every workman knows the necessity of keeping his tools in a good state of repair. »¹¹⁶⁹

Dans sa lettre de recommandation de notre enquête auprès des pasteurs, Stéphane Lauzet, le secrétaire général de l'Alliance Évangélique Française, annonçait que notre étude se voulait concrète, proposant si possible à des pistes de réflexion pour la formation pastorale et l'accompagnement en cours de ministère. Nous les avons présentées au cours de cette conclusion et espérons qu'elles contribueront à ce que le pastorat se vive dans la durée, dans la qualité et dans la joie.

¹¹⁶⁹SPURGEON, *op. cit.*, p. 1.

ANNEXES

ANNEXE 1

LES STATISTIQUES

Au début de nos recherches (2009-2010), nous avons trouvé beaucoup de données sur internet, mais plusieurs de ces pages ont été, depuis, retirées et ne sont plus consultables.

Des statistiques plus récentes sont moins faciles à trouver, ce qui est logique : quand un phénomène est récent, les chercheurs s'y intéressent. Une fois l'engouement passé, ce ne sont plus des chiffres qui sont publiés mais des articles et des recherches. Qui parle encore aujourd'hui du nombre de malades du SIDA ? Les recherches pour endiguer ce fléau continuent et progressent, mais le manque de médiatisation autour de statistiques nouvelles ne signifie pas que la maladie soit vaincue. C'est, nous le pensons, également le cas pour les données autour de la souffrance dans le ministère, le nombre de personnes qui envisagent de quitter le pastorat.

En France, Étienne Lhermenault¹¹⁷⁰ a comptabilisé pour la période 1994 à 2008, une moyenne de 3,2 abandons par an sur l'effectif pastoral moyen de sa dénomination, la FEEDF, qui comprend entre 120 et 140 pasteurs, soit au total 49 abandons. Ces abandons ont été définitif pour 29 pasteurs, temporaires pour 5 ; 11 ont choisi une autre orientation (aumônerie, travail social, etc.) et 4 ont opté pour un changement de dénomination.

La plupart des chiffres sur les pasteurs qui ont quitté, ou envisagent de quitter le ministère et sur les difficultés rencontrées dans leur métier proviennent d'autres pays que la France.

A. Beaucoup de pasteurs envisagent de quitter le ministère :

- 33 % l'auraient déjà envisagé :

[Http://smolderingwickministries.org/2008/12/surveys-of-pastors-shocking-stats](http://smolderingwickministries.org/2008/12/surveys-of-pastors-shocking-stats)
consulté le 20/06/12, cite :

H. Newton Malony, Richard A. Hunt, *The Psychology of Clergy*, Harrisburg, Morehouse Publishing, 1991.

¹¹⁷⁰ LHERMENAULT, Étienne, « Trop d'abandons dans le ministère », *Info-FEF*, 14/11/09, consulté sur <http://eglise-de-demain.hautetfort.com/media/00/00/1682824166.pdf> le 16/06/12.

- 30 % ont envisagé de quitter le ministère : H. B. London, Neil Wiseman, *Pastors At Greater Risk*, Colorado Springs, Chariot Victor, 1993, p. 172.
- 50 % ont pensé quitter le ministère au cours des derniers mois :
[Http://lfys.blogspot.com](http://lfys.blogspot.com), page datant de 2008, consulté le 19/06/09.

B. Beaucoup de pasteurs quittent le ministère dans les premières années d'exercice :

- 80 % des diplômés d'instituts et de facultés de théologie vont abandonner le ministère durant les 5 premières années d'exercice :
[Http://lfys.blogspot.com](http://lfys.blogspot.com), consulté le 19/06/09.
- 50 % le quittent au cours des sept premières années d'exercice :
[Http://www.ncgrc.org/safetynet](http://www.ncgrc.org/safetynet), consulté le 19/06/09.

C. Peu de pasteurs exercent longtemps le ministère :

- 59 % des pasteurs sont encore dans le ministère après dix ans ; 42 % après vingt ans :
Dean R. Hoge, Jacqueline E. Wenger, *Pastors in Transition. Why Clergy Leave Local Church Ministry*, Grand Rapids, Eerdmans, 2005, p. 28, citent une étude menée parmi les méthodistes américains.
- 2 pasteurs sur 3 le sont encore à l'âge de 45-50 ans :
Dean R. Hoge, Jacqueline E. Wenger, *Pastors in Transition. Why Clergy Leave Local Church Ministry*, Grand Rapids, Eerdmans, 2005, p. 28, citent une autre étude faite parmi quinze dénominations aux États-Unis.
- 1 sur 20 seulement est encore pasteur à l'âge de partir à la retraite :
Tammi Reed Ledbetter, en 2003, cite comme source Don Whitney, professeur à la Faculté de Théologie de Midwestern (USA) :
[Http://www.aepeb.be/php/bao/0309bao.html](http://www.aepeb.be/php/bao/0309bao.html), consulté le 19/06/09.
- 1 sur 10 bifurque vers un autre ministère spécialisé :
<http://lfys.blogspot.com>, consulté le 14/06/12.
- 50 % des pasteurs sont tellement découragés qu'ils quitteraient volontiers le ministère, si seulement ils avaient une autre possibilité de gagner leur vie :
[Http://www.maranathalife.com/lifeline/stats.htm](http://www.maranathalife.com/lifeline/stats.htm), consulté le 19/06/09.

D. Les pasteurs vivent mal le ministère¹¹⁷¹ :

Les chiffres rapportés ci-dessous proviennent du livre de H. B. London et Neil B. Wiseman, *Pastors at Greater Risk* (2003) qui avaient déjà publié en 1993 *Pastors at risk*. Comme le changement de titre l'indique, la souffrance pastorale s'est accrue au cours de cette période de dix ans. Les auteurs se basent sur des études menées, entre autres, par Barna Research, Fuller Theological Seminary, Christianity Today, Pulpit and Pew, The Alban Institute, pour donner ces chiffres :

- 90 % des pasteurs estiment que leur formation n'est pas suffisamment en adéquation avec le ministère.
- 90 % travaillent plus de 46 heures par semaine.
- 80 % considèrent que le ministère pastoral avait un effet négatif sur leur vie de famille : ils reconnaissent ne pas passer assez de temps avec leur conjoint.
- 75 % ont vécu au moins une crise majeure qui a motivé un changement de poste.
- 70 % disent avoir une moins bonne estime d'eux-mêmes que lorsqu'ils ont débuté dans le ministère.
- 70 % admettent ne pas avoir un ami proche ou un confident.
- 55 % se plaignent que leur travail de soirée, de week-end stresse leur famille.
- 50 % estiment qu'ils sont incapables de faire face aux attentes du ministère.
- 45 % des pasteurs ont déprimé ou ont été en situation de burn-out au point d'entraîner une incapacité de travail.
- 40 % ont vécu au moins une fois par mois un conflit avec un paroissien.
- 40 % des pasteurs disent travailler plus d'heures par semaine qu'il y a cinq ans, ils travaillent 6 jours par semaine.
- Ils ne sont que 25 % à vouloir continuer le ministère en paroisse.
- 20 % des pasteurs n'ont aucun confident – en dehors de Dieu.
- 14 % déclarent que, si c'était à refaire, ils ne seraient plus pasteurs.

Ces quelques chiffres indiquent l'ampleur du taux d'attrition parmi les pasteurs, et les difficultés qui peuvent être à l'origine d'un abandon du ministère¹¹⁷².

¹¹⁷¹ LONDON, WISEMAN, *op. cit.*, p. 20, 26, 34, 172, 188, 216, 264.

¹¹⁷² Autres sources à consulter : <http://philpikie.wordpress.com/2008/10/16/pastors-endangered-species/>, page qui date de 2008 ; <http://www.intothyword.org/apps/articles/default.asp?articleid=36562>, concerne des recherches faites entre 1989 et 2006.

ANNEXE 2

LES ETUDES PAR TYPE D'AUTEUR

1/ Les recherches effectuées par des **étudiants en vue de l'obtention d'un diplôme** :

Baston, Grant Alexander	Master of Arts in Practical Theology	University of Pretoria	Afrique du Sud
Beach, Thomas Foley	Doctor of Ministry	Gordon Conwell Theological Seminary	États-Unis
Brouwer, Rein	Doctor in de godgeleerdheid ¹¹⁷³	Rijksuniversiteit Utrecht	Pays-Bas
Carmer, Scott D.	Doctor of Ministry	Ashland Theological Seminary	États-Unis
Gilbert, Barbara	Doctor of Ministry	Institute for Advanced Pastoral Studies, Detroit	États-Unis
Hagerman, Ronald Wayne	Doctor of Ministry	Acadia University	Canada
Holten, Johan van	Doctoraat in de pastorale theologie ¹¹⁷⁴	Theologische Universiteit Kampen	Pays-Bas
Hoskins, John H.	Doctor of Ministry	Temple Baptist Seminary	États-Unis
Jackson, Charles Edward	Doctor of Ministry	Acadia University	Canada
Keizer, Jimme Andries	Doctoraat gedrags en sociale wetenschappen ¹¹⁷⁵	Rijksuniversiteit Groningen	Pays-Bas
Lane, John R.	Doctor of Ministry	Gordon Conwell Theological Seminary	États-Unis
Leest, Cor van der	Certificat de spécialisation en théologie	Theologische Universiteit Kampen	Pays-Bas
Lepillez, Jean-Marc	Master of Arts in Communications	Wheaton Graduate School	États-Unis
Lewis, Hamilton W.	Doctor of Ministry	Mid-America Baptist Theological Seminary	États-Unis
Loomis, Gregory Mark	Doctor of Ministry	Trinity Evangelical Divinity School	États-Unis
Orchard, Lauren W.	Doctor of Ministry	Trinity International University	États-Unis
Stuart, Edward Ivy	Doctor of Ministry	Columbia International University	États-Unis
Taylor, Eric R.	Doctor of Ministry	Mid-America Baptist Theological Seminary	États-Unis
Weise, Russell J.	Doctor of Ministry	Concordia Seminary	États-Unis

¹¹⁷³ Doctorat en théologie¹¹⁷⁴ Doctorat en théologie pastorale¹¹⁷⁵ Doctorat en sciences comportementales et sociales

2/ Les recherches effectuées par des **enseignants** (avec mention de leur fonction au moment de la publication de leur étude) :

Brouwer, Rein	Professeur assistant de théologie pratique, Rijksuniversiteit Utrecht	Pays-Bas
Ebaugh, Helen Rose Fuchs	Professeur de sociologie, Houston University	États-Unis
Groener, Gerard	Professeur de théologie pratique, Université Catholique Utrecht	Pays-Bas
Harbaugh, Gary	Professeur en relation d'aide et théologie pastorale, Trinity Lutheran Seminary	États-Unis
Hoge, Dean R.	Professeur de sociologie, Catholic University Washington D. C.	États-Unis
Holten, Johan van	Enseignant de théologie pastorale et ecclésiologie, Christelijke Hogeschool, Ede	Pays-Bas
McIntosh, Gary L.	Professeur associé de théologie pratique, Talbot School of Theology	États-Unis
Rulla, Luigi M.	Directeur associé du département de recherche en psychiatrie, University of Chicago	États-Unis
Willaime, Jean-Paul	Professeur de sociologie de la religion, Faculté de Théologie Protestante, Strasbourg	France
Zondag, Hessel	Professeur de psychologie, Faculté de Théologie, Tilburg	Pays-Bas

3/ Les recherches effectuées **pour le compte d'un organisme payeur** :

Christopherson, Richard W.	Religious Research Association	États-Unis
Harbaugh, Gary	Alban Institute	États-Unis
Hoge, Dean R.	Pulpit and Pew Research Project	États-Unis
Jud, Gerald J.	NCC national council of churches	États-Unis
Schuller, David S.	Lilly Endowment funds/Association of Theological Schools	États-Unis et Canada
Willaime, Jean-Paul	Centre de Sociologie du Protestantisme	France

4/ Les recherches effectuées à la demande d'**une dénomination** :

Étude Cléopas	Union Églises Protestantes Alsace-Lorraine	France
Generation Next	Anglican Church ; Free Church	Royaume-Uni
Larson, Lyle E.	Evangelical Fellowship	Canada
Morrison, W.	Baptistes	Canada
Schönwetter, Dietrich	Mennonites (2006)	Canada
Schönwetter, Dietrich	Mennonites (2008)	Canada

5/ Les recherches effectuées par des **écrivains et éditeurs** :

« Michsjol »	Périodique (3 fois par an)	Écrit par des théologiens	Pays-Bas
Miller, Kevin A.	Périodique (4 fois par an)	Éditeur associé de Leadership Journal	États-Unis

6/ Les recherches effectuées par des **prêtres, pasteurs et ex-religieux** :

Ebaugh, Helen Rose Fuchs	ex-religieuse	États-Unis
Larson, Lyle E.	pasteur	États-Unis
Rice, David	ex-prêtre	États-Unis
Rulla, Luigi M.	prêtre	États-Unis

ANNEXE 3

LES ÉGLISES INVITÉES À PARTICIPER ET QUELQUES RÉACTIONS

Quatre-vingt huit personnes, membres de commissions des ministères ou responsables de dénominations ont été contactées par courriel. Elles appartiennent à quarante-neuf dénominations évangéliques de France.

Liste des Églises ayant accepté de participer :

- Action Biblique (AB – 14 Églises¹¹⁷⁶)
- Association des Églises Évangéliques Mennonites de France (AEEMF – 29 Églises)
- Association Évangélique d'Églises Baptistes de Langue Française (AEEBLF – 45 Églises)
- Communautés et Assemblées Évangéliques de France (CAEF – 115 Églises)
- Communion des Églises de l'Espace Francophone (CEEF – 51 Pasteurs, 30 Églises)
- Fédération des Églises Chrétiennes Évangéliques (FECE – 28 Pasteurs, 19 Églises)
- Fédération des Églises Évangéliques Baptistes de France (FEEBF – 142 Églises)
- France-Mission (FM – 60 Églises)
- Union de l'Église Évangélique Méthodiste de France (UEEMF – 19 pasteurs, 15 Églises)
- Union des Églises Chrétiennes Évangéliques (UECE – 14 Pasteurs, 19 Églises)
- Union des Églises Évangéliques des Frères (UEEF – 2 Pasteurs, 9 Églises)
- Union des Églises Évangéliques Elim de France (UEEEF – 6 Pasteurs)
- Union des Églises Évangéliques Libres (UEEL – 52 Églises)
- Union Nationale des Églises Protestantes Réformées Évangéliques de France (UNEPREF – 40 Pasteurs, 69 Églises)

Liste des Églises ne désirant pas participer :

- Communion d'Églises Protestantes Évangéliques (CéPéE – 12 Églises)
Motif : dénomination trop petite ; informations trop partielles ; pas de temps¹¹⁷⁷.
- France Pour Christ (FPC – 17 Églises).
Motif : manque de temps de la part des responsables.
- Union des Églises Pentecôtisantes Indépendantes (UNEPI – 20 Églises)
Motif : pas d'abandons connus.

¹¹⁷⁶ Le nombre des Églises et des pasteurs indiqué est le chiffre en notre possession au moment de la pré-enquête.

¹¹⁷⁷ Le manque de temps s'explique : la plupart des familles d'Églises n'ont que depuis peu informatisé les données du corps pastoral ; rechercher ceux qui ont quitté le ministère est un travail fastidieux car il faut reprendre un à un les rapports annuels.

Liste des Églises n'ayant pas répondu :

- a) Aucune famille d'Églises ethniques n'a répondu :
- Communauté des Églises d'Expressions Africaines de France (CEAF – 37 Églises)
 - Fédération des Églises Chrétiennes Missionnaires Hmong (FECMIM – 9 Églises)
 - Union des Églises Évangéliques Arméniennes de France (UEEAF – 11 Églises)
 - Union des Églises Évangéliques Haïtiennes et Afro-Caribéennes (UEEHAC – 14 Églises).
- b) La grande majorité des familles d'Églises charismatiques et pentecôtisantes n'a pas répondu (sauf l'Union des Églises Évangéliques Elim de France (UEEEF), réponse positive et l'Union des Églises Pentecôtisantes Indépendantes (UNEPI), réponse négative) :
- Assemblées de Dieu (ADD – 384 Églises)
 - Église Apostolique (26 Églises)
 - Église de Dieu en France (EDF – 19 Églises)
 - Fédération des Églises Agapé (FEA – 5 Églises)
 - Fédération des Églises et Communautés Baptistes Charismatiques (FECBC – 20 Églises)
 - Fédération des Églises du Plein Évangile en Francophonie (FEPEF – 91 Églises)
 - Union d'Assemblées Protestantes en Mission (UAPM – 24 Églises)
 - Union d'Églises Missionnaires (UDEM – 15 Églises)
 - Union des Églises Évangéliques de Réveil (UEER – 13 Églises)
 - Union des Églises Protestantes Foursquare France (UEPFF – 9 Églises)
- c) Églises Indépendantes :
- Elles sont au nombre de 278. Comme leur nom l'indique, elles veulent vivre pleinement leur indépendance, il n'y a pas d'organe central comme une commission des ministères, qui pourrait répondre à notre demande.
- d) Divers :
- Alliance Baptiste de France (ABF – 7 Églises)
 - Alliance des Églises Évangéliques Interdépendantes (AEEI – 29 Églises)
 - France V.I.E (FrVIE – 5 Églises)
 - Mission Foi-Évangile (MFE – 7 Églises)
 - Mission Populaire Française (MPF – 5 Églises)
 - Union des Églises Protestantes du Nazaréen (UEPN – 10 Églises)
 - Union Française des Églises Protestantes Baptistes Libres (UFEPBL – 3 Églises)

Quelques commentaires reçus :¹¹⁷⁸

Philippe HENCHOZ, *Action Biblique France* :

« Merci pour vos lignes dont j'ai pris connaissance avec grand intérêt tant il me semble que ce sujet est important. »

Florian ROCHAT, *Communion d'Églises Protestantes Évangéliques*,

« Tout à fait convaincu de l'importance de réfléchir au "pourquoi du comment" au sujet du départ des pasteurs ! Bravo d'oser relever ce défi et bon courage pour votre travail dont je reçois volontiers les résultats ! »

Patrice ALCINDOR, responsable du personnel *France-Mission* :

« Nous pourrions, dans la mesure du possible, vous aider dans la suite de votre travail de recherche qui porte sur un sujet très utile, merci de faire ce travail qui j'en suis sûr servira au corps de Christ en France. »

Daniel LIECHTI, *France-Mission* :

« La thématique que vous souhaitez traiter me semble pertinente. »

Florent VARAK, *Union des Églises Évangéliques des Frères* :

« Je trouve votre recherche nécessaire et pertinente et souhaite que vous trouviez tout ce dont vous avez besoin. »

Hans WYTTENBACH, *Union des Églises Chrétiennes Évangéliques* :

« Nous sommes très encouragés par votre démarche. »

Jean-Marc POTENTI, *Communion des Églises de l'Espace Francophone* :

« Votre sujet est non seulement intéressant, mais d'actualité. »

¹¹⁷⁸ Cités avec permission.

ANNEXE 4

LETTRE DE RECOMMANDATION DE L'AEF



Alliance Evangélique Française

le Secrétaire Général

Nîmes, le 12 avril 2010

Monsieur, Madame,
Cher frère, chère sœur

Par ces quelques lignes, je me permets d'attirer votre attention sur la demande formulée par Madame Lucie Bardiau-Huys et vous la recommander.

Lucie Bardiau participe depuis de nombreuses années aux rencontres mises en place par l'Alliance Evangélique dans le cadre du RESAM (Réseau d'aide au ministère) dont l'objectif est d'aider les pasteurs à retrouver le sens de leur appel, être à nouveau en mesure d'y répondre, développer une relation saine avec eux-mêmes, avec autrui, avec Dieu, face à leur ministère. Elle a une formation en travail social qu'elle a complétée par des études en théologie, notamment à la Faculté de Vaux sur Seine où elle a brillamment soutenu, il y a un peu plus d'un an, un mémoire de master de recherche sur « L'appel à la conversion lors des réunions publiques ».

Maintenant, Lucie Bardiau poursuit ses recherches, en vue d'un doctorat, en travaillant sur les raisons qui conduisent un pasteur à envisager de quitter le ministère. Comme elle vous l'écrit dans la présentation de son projet, cette étude se veut concrète pour déboucher, si possible, sur des pistes de réflexions pour la formation pastorale et l'accompagnement en cours de ministère.

L'intérêt du sujet ne vous échappera pas même s'il est délicat à aborder. Il faut faire preuve de tact, de discrétion, de finesse, de compréhension, d'intelligence, d'humanité. Il me semble que Lucie Bardiau a ces qualités et que vous pouvez lui faire confiance.

Je vous remercie par avance de l'accueil que vous ferez à sa demande et de l'aide que vous lui apporterez pour mener à bien ce travail.

Avec mes fraternelles salutations,

Pasteur Stéphane Lauzet

PJ : courrier de Mme Lucie Bardiau-Huys

Bureau : B.P. 70 - 30000 Nîmes cedex 4
Téléphone : 04 66 21 69 75 • Portable : 06 81 36 72 38 • Email : aef.lauzet@nimes.fr
Siège social : 47, rue de Cléry - 75009 Paris

Un nouveau souffle
vers l'Espérance !

ANNEXE 5

LE QUESTIONNAIRE POUR LES EX-PASTEURS

(10 PAGES)

« QUITTER OU NON LE MINISTÈRE :

UNE ANALYSE DES MOTIFS ET DU PROCESSUS DECISIONNEL »

Vous et votre famille :

(Pour nous aider à évaluer l'importance des questions familiales dans l'interruption d'un ministère, merci de compléter cette section. Certaines questions peuvent surprendre mais nous ne voulons négliger aucun cas de figure, aucune évolution personnelle et familiale après l'arrêt du ministère.)

1. Vous êtes un homme une femme
2. Quel âge avez-vous ?
- 3a. Quelle est votre nationalité ?
- 3b. Depuis combien de temps êtes-vous en France ?
- 4a. Quelle est votre situation matrimoniale ?
 célibataire marié(e) pacé(e) séparé(e) divorcé(e) veuf(ve)
- 4b. Sexe du partenaire : femme homme
- 4c. Depuis combien d'années vivez-vous en couple ?
- 4d. Quel est l'âge de votre partenaire ?
- 4e. Quelle est sa situation professionnelle ?
- Travail à temps complet Travail à temps partiel (nombre d'heures/semaine : ...)
- Demandeur d'emploi H/F au foyer Retraité(e)
- Autre (ex. étudiant(e)/militaire)
- 4f. Quelle est sa profession ? (Soyez le plus précis possible) :
- 4g. Votre partenaire exerce sa profession en tant que salarié(e) à son compte
- 5a. Avez-vous des enfants ? oui non
- 5b. Quel âge ont-ils ?
- 5c. Combien vivent encore avec vous ?

Votre parcours avant le ministère :



REMARQUE IMPORTANTE : DANS CE QUI SUIT, NOUS COMPRENONS PAR MINISTÈRE TOUTE FONCTION (SERVICE) EXERCÉE DANS L'ÉGLISE ; ET PAR MINISTÈRE PASTORAL LA FONCTION EXERCÉE PAR LE PASTEUR EN PAROISSE, DISTINCT D'UN AUTRE MINISTÈRE (EX. ENSEIGNANT EN FACULTÉ, AUMÔNIER,...) OU DE LA FONCTION D'UN LAÏC (ANCIEN QUI DARGÈ, DOCTEUR QUI ENSEIGNE, DIACRE QUI ASSISTE).
 (Le signe éclair vous rappellera cette remarque à plusieurs endroits dans le questionnaire !)

- 6a. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant d'envisager le ministère (quel niveau et dans quel domaine) ?
- 6b. Quelle est votre expérience professionnelle antérieure au ministère ?
- 6c. Précisez pour chaque emploi le nombre d'années et la fonction que vous avez occupée :

Questionnaire à renvoyer sous enveloppe non-affranchie à : Bardiau-Huys, Libre Réponse n° 24 666, 47800 Agnac

Votre préparation au ministère :



7a. Pensez-vous que Dieu vous a appelé à être pasteur ?

oui, c'est ma conviction pas sûr non, c'était mon choix

autre :

7b. Si vous pensez que Dieu vous a appelé(e) à être pasteur, l'avez-vous compris

immédiatement progressivement

7c. Quel est votre conception de la vocation ?

Veillez classer par ordre de préférence, de 1 à 7 les expressions suivantes, en indiquant par 1 celle qui correspond à votre plus forte conviction, par 7 celle qui correspond le moins à votre conviction (vous pouvez ajouter d'autres expressions).

L'appel au ministère



- est seulement une conviction personnelle
- est une conviction intérieure qui doit être confirmée par l'Église
- est une aspiration à servir autrui
- permet de tenir bon dans le ministère quand cela devient moins facile
- est irrésistible
- est une notion trop floue
- est plus important pour l'exercice du ministère qu'une formation théologique
- est la même chose qu'un appel à être pasteur
-
-
-

7d. Selon vous, l'appel au ministère est

pour toute la vie n'est peut-être que pour un certain temps

Sur quoi établissez-vous cette conviction ?

.....

.....

.....

8. Qu'est ce qui vous attire dans le ministère pastoral ? ... (vous pouvez cocher 0, 1 ou plusieurs cases)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> être pasteur, c'est une tradition familiale | <input type="checkbox"/> vous aimez diriger |
| <input type="checkbox"/> la position : être respecté(e) | <input type="checkbox"/> vous avez une dette envers Dieu |
| <input type="checkbox"/> la possibilité de transmettre des connaissances | <input type="checkbox"/> vous avez le désir de faire du bien |
| <input type="checkbox"/> vous prenez plaisir à vous occuper d'autrui | <input type="checkbox"/> vous voulez défendre des valeurs |

9a. Quand vous avez commencé votre formation pastorale, de quelle dénomination étiez-vous membre ?

9b. Si vous avez suivi une formation dans une faculté de théologie ou en institut biblique, veuillez en indiquer le nom, le nombre d'années d'études et le(s) diplôme(s) obtenu(s) :

.....

.....

.....

9c. Quel(s) élément(s) de votre formation vous a(ont) été le(s) plus utile(s) pour le ministère ?

.....

9d. Quel(s) cours ou formation(s) auriez-vous aimé avoir pendant votre préparation au ministère que vous n'avez pas eu ?

.....

9e. Avez-vous effectué des stages pratiques dans des Églises ?

Un stage probatoire avant d'entamer une formation en faculté de théologie ou Institut biblique
 En dehors d'une formation en faculté ou Institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

Pendant une formation en faculté ou Institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

Après une formation en faculté ou Institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

9f. En quoi ces stages ont-ils été utiles ?

.....

En quoi ces stages manquaient-ils de pertinence ?

.....

Votre expérience dans le ministère :

10a. Veuillez indiquer les fonctions que vous avez occupées durant votre ministère :

<u>Période</u>	<u>Intitulé</u> (pasteur, aumônier, enseignant,...)	<u>Dénomination</u>
1.
2.
3.
4.
5.
6.

10b. Quels sont les motifs qui vous ont fait changer de fonction ?

Entre fonction 1 et 2 :

Entre fonction 2 et 3 :

Entre fonction 3 et 4 :

Entre fonction 4 et 5 :

Entre fonction 5 et 6 :

10c. Auriez-vous aimé exercer d'autres fonctions ? oui non

Si oui, lesquelles ?

.....

Pourquoi cela n'a-t-il pas été possible ?

.....

.....

11. Si vous avez changé de dénomination au cours de votre ministère, veuillez indiquer pourquoi :

.....

.....

12. Avez-vous déjà bénéficié d'un congé sabbatique ? oui non

Si oui, pendant combien de temps ?

À quel moment s'est-il inscrit dans votre parcours (ex. au bout de années de ministère) :

.....

Qu'est ce qui a motivé ce congé ?

.....

.....

Ce congé, a-t-il été utile ? oui non

Veuillez expliquer :

.....

.....

Ce congé, était-il rémunéré par votre Église/dénomination ? non oui (hauteur ?% du salaire)

Votre accompagnement dans le ministère :

13. Avez-vous bénéficié d'une forme d'accompagnement au cours de votre ministère, par exemple : supervision, intervision, coaching, mentoring, autre ?

oui non Je ne connais pas (tous) ces termes

Si oui, décrivez la nature de ce suivi et précisez à quel moment et pendant combien de temps il est intervenu dans votre carrière pastorale :

.....

.....

.....

Votre profil personnel et professionnel :



Questions 14 et 15 : Dans ces deux tableaux vous trouverez, se faisant face, des expressions parfois opposées, parfois complémentaires. Nous vous demandons d'indiquer par une seule croix pour chaque ligne ce qui semble vous correspondre le mieux. Attention, il n'y a pas de colonne neutre, mais les réponses aux questions suivantes permettront de nuancer ce que vous exprimez ici.

14. Votre personnalité/votre santé

	+3	+2	+1	+1	+2	+3	
Je suis plutôt introverti(e)							Je suis plutôt extraverti(e)
Je suis plutôt dans l'action							Je suis plutôt dans la réflexion
Je suis plutôt solitaire							Je suis plutôt sociable
Je préfère travailler en équipe							Je préfère travailler seul(e)
Je suis plutôt taciturne							Je suis plutôt communicatif(ve)
Je travaille plutôt dans l'improvisation							Je travaille plutôt d'une manière structurée
Je sais déléguer							Il m'est difficile de déléguer
Il m'est difficile de diriger les autres							Je sais diriger les autres
Je prends facilement des décisions							J'ai plutôt du mal à prendre des décisions
Je suis plutôt conservateur(trice)							Je suis plutôt progressiste
Je sais endosser des responsabilités							Je n'aime pas prendre des responsabilités
Pendant le temps d'exercice de mon ministère, je n'avais pas une bonne santé physique							Pendant le temps d'exercice de mon ministère, j'étais en bonne santé physique
Pendant mon ministère, j'ai eu des difficultés d'ordre psychique							Pendant mon ministère, je n'ai pas connu de troubles d'ordre psychique

15. Votre style dans le ministère

	+3	+2	+1	+1	+2	+3	
Le pasteur est avant tout porte-parole de Dieu							Le pasteur est avant tout le serviteur des autres
Être pasteur, c'est un métier							Être pasteur, c'est une vocation
Le pasteur est un accompagnateur spirituel							Le pasteur est un leader spirituel
Les membres de l'Église n'expriment pas suffisamment aux pasteurs leur(s) appréciation(s)							Le pasteur se sent souvent confronté à des demandes auxquelles il ne peut répondre
Le pasteur a droit à des temps de repos							Le pasteur doit être disponible à tout moment
Dieu pourvoit aux besoins financiers du pasteur							Le pasteur doit recevoir un salaire correct (plus que le SMIC)
Le pasteur a, en dehors de sa dénomination, de multiples contacts et responsabilités							L'intégration du pasteur dans la vie locale n'est pas chose facile
Les attentes des membres de l'Église ne correspondent souvent pas à la vision du pasteur							La formation pour les futurs pasteurs est bien adaptée aux exigences de ce ministère
Le contact avec les confrères est un précieux soutien							La famille d'Églises est plutôt une contrainte qu'un atout

Questionnaire à renvoyer sous enveloppe non-affranchie à : Bardiau-Huy, Libre Réponse n° 24 666, 47800 Agnac

Vous avez quitté le ministère :

A. Les motifs

16. Vous avez quitté le ministère

pour une raison bien précise pour un ensemble de raisons

17. Sélectionnez dans la liste suivante les raisons qui ont été déterminantes dans votre décision. Vous pouvez en choisir 7 au maximum. Indiquez leur importance relative en les numérotant de 1 à 7 (1 étant la plus déterminante). Vous pouvez préciser sur les pointillés.

- Raison de santé :
- Sentiment de ne pas être à la hauteur, pas suffisamment formé :
- Raison financière :
- Raison familiale :
- Épreuve survenue dans la famille :
- Changement de conviction doctrinale :
- Dieu vous a appelé(e) à autre chose :
- Vous aviez des doutes sur votre vocation :
- Certitude que ce n'était pas votre vocation
- Conflits de personnes/groupes dans l'Église
- Conflit entre vous et des membres de l'Église
- La qualité de votre vie spirituelle ne vous permettait plus d'assumer pleinement le ministère :
- Vous avez saisi une opportunité pour changer de profession :
- Problème relationnel au sein du couple
- Épuisement professionnel (burn-out) :
- Conflit avec la dénomination :
- Frustration engendrée par le manque de résultats tangibles :
- Autre :
- Autre :

B. Le facteur temps

18. Depuis combien de temps avez-vous quitté le ministère ?

19. Entre le moment où l'idée vous a effleuré de quitter le ministère et celui où vous l'avez fait, combien de temps s'est-il écoulé ?

- 1 semaine entre 1 semaine et 1 mois de 1 à 3 mois
- de 3 à 6 mois de 6 à 12 mois de 1 à 2 ans
- plus longtemps (précisez :

20. Si votre décision de quitter le ministère a été progressive, au cours du processus décisionnel, certains facteurs ont éventuellement accéléré votre décision. Nous vous en suggérons quelques uns. Vous pouvez en bas de la liste en rajouter d'autres qui ont été importants pour vous. Veuillez en choisir 7 au maximum en numérotant leur importance relative de 1 à 7 (1 étant le plus déterminant).

- Votre santé physique psychique
- Vous avez eu des moments d'épuisement professionnel (burn-out)
- Vous n'avez jamais pu bénéficier de congé sabbatique
- Le désir de vivre autre chose
- Des difficultés occasionnées par vos enfants
- Le manque de soutien de votre dénomination
- L'impossibilité d'avoir une formation complémentaire
- La non-résolution des conflits dans l'Église
- Des périodes de dessèchement spirituel
- Le désengagement de votre épouse par rapport à votre ministère
- Un changement dans votre situation matrimoniale
- Culpabilité pour cause de problème sexuel secret (pédophilie, addiction pornographique, homosexualité, adultère) – vous pouvez souligner le motif exact.
- L'impossibilité d'avoir un accompagnement
- Vous n'avez pas reçu de confirmation de votre vocation
- Des changements dans l'Église qui ont contrarié votre vision
- Sentiment de solitude devant la tâche à accomplir.
- Un changement au niveau de vos convictions doctrinales
- Difficulté à gérer des cas difficiles qui demandent beaucoup de temps
- Tentations particulières : malversations financières, violence, ...
- Le lieu de vie s'est confondu avec le lieu de travail
- Manque de contact avec des confrères
- Pas assez de contacts avec des personnes de l'extérieur
- Vous avez suivi l'avis de la commission des ministères
- Manque de résultats tangibles
- Difficulté d'assumer le stress d'une vie exposée au regard des autres
- Manque de marques de reconnaissance
-
-
-

21. Certains événements, personnes ou situations ont peut-être pour vous des facteurs qui ont retardé votre décision. Merçi de les nommer par ordre d'importance.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

C. Vos sentiments

22. Quels ont été vos différents états d'esprit au cours du processus décisionnel ?

Veillez indiquer pour tous les moments cités, le degré d'intensité des sentiments que vous avez éprouvés en utilisant XXX pour indiquer une très forte intensité, XX pour un sentiment plutôt fort, X pour un sentiment plutôt faible et 0 pour un sentiment non éprouvé. Vous disposez de lignes supplémentaires pour vous exprimer plus précisément.

	Quand l'idée vous est venue de quitter le ministère	Pendant la période où la décision s'est précisée	Juste après avoir quitté le ministère	Un peu plus tard après avoir quitté le ministère	Maintenant
Tristesse					
Colère					
Épuisement					
Confusion					
Boulolement					
Désillusion					
Culpabilité					
Sentiment d'être incompris(e)					
Sentiment d'avoir été « abusé(e) »					
Jolie					
Sentiment d'être victime					
Inquiétude					
Abandon					
Vide					
Regret					
Frustration					
...					
...					
...					
...					

23. Tout aurait pu être différent ...

Si vous avez regretté d'avoir quitté le ministère, merci d'indiquer, parmi les éléments suivants, ceux qui auraient pu modifier votre décision en les numérotant par degré d'importance (1 le plus important). Vous pouvez ajouter d'autres options dans les lignes laissées libres.

- Un soutien moral apporté par la famille d'Églises
- Une aide financière
- Un intervenant médiateur au sein de l'Église
- Un intervenant médiateur lors des réunions de conseil
- La possibilité d'un accompagnement individuel
- La possibilité d'un accompagnement en groupe
- La possibilité de prendre un congé sabbatique rémunéré
- Une période mise à part pour faire le bilan, se réorienter
-
-
-
-
-
-
-

Depuis que vous avez quitté le ministère, qu'est ce qui a changé ?

A. Votre vie professionnelle

- 24a. Avez-vous retrouvé un travail ?
 facilement assez facilement difficilement très difficilement non
- 24b. Dans quel domaine ?
- 24c. Ce travail, (une seule réponse svp)
 correspond à votre choix vous l'avez accepté par nécessité financière

B. Votre vie personnelle et relationnelle

- 25a. Avez-vous déménagé quand vous avez quitté le ministère ou peu après ?
 oui non Pour quelle(s) raison(s) ?

- 25b. Ce qui a changé depuis que vous avez quitté le ministère :

vous avez la possibilité de répondre
 1/ en utilisant un X dans une seule colonne par ligne
 ou
 2/ en indiquant sur la même ligne mais dans deux colonnes différentes JA et M suivant qu'il y a eu changement de situation entre « juste après » votre décision (JA) et « maintenant » (M). Vous pouvez également ajouter d'autres remarques.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord
Je suis plus à l'aise financièrement					
J'ai perdu goût à la vie					
Les enfants se sentent soulagés					
J'ai perdu beaucoup d'amis					
Notre relation de couple s'est améliorée					
Je me sens inutile					
Ma santé s'est améliorée					
J'ai des difficultés à renouer des relations de confiance					
J'exerce enfin ma véritable « vocation »					
.....					
.....					
.....					

C. Votre vie spirituelle

- 26a. Ce qui a changé depuis que vous avez quitté le ministère :
 vous avez la possibilité de répondre
 1/ en utilisant un X dans une seule colonne par ligne
 ou
 2/ en indiquant sur la même ligne mais dans deux colonnes différentes JA et M suivant qu'il y a eu changement de situation entre « juste après » votre décision (JA) et « maintenant » (M). Vous pouvez également ajouter d'autres options.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord
J'en veux au Seigneur					
Je me sens coupable envers Dieu					
J'ai abandonné la foi					
Je me sens coupable envers l'Église					
Ma relation avec le Seigneur est meilleure maintenant					
Je suis devenu un chrétien sans Église					
Ma foi s'est affermie					
.....					
.....					
.....					

- 26b. Fréquentez-vous une Église actuellement ? oui non
- 26c. Si oui, de la même dénomination que celle que vous avez quittée ? oui non
- 26d. Avez-vous actuellement une responsabilité dans cette Église (ex : prédicateur occasionnel, membre du conseil, musicien, etc....) oui : laquelle ? non

Vos perspectives d'avenir :

- 27a. Souhaitez-vous un jour reprendre le ministère ? oui non
 Si oui, dans combien de temps ?
 Si non, pour quelle raison ?
- 27b. Si vous avez envisagé d'exercer à nouveau un ministère pastoral, quels sont les obstacles qui demeurent ?

Votre participation à cette enquête :

28. Vous avez été directement sollicité par courrier.
 Un ancien collègue vous a transmis le questionnaire.
 Vous avez trouvé le lien vers le questionnaire dans une publication(journal)papier
29. Cette enquête est anonyme. Si vous êtes prêt(e) à donner un peu plus de votre temps pour un entretien qui permettrait d'affiner l'enquête, merci d'indiquer un numéro de téléphone ou une adresse mail. L'interview sera aussi anonyme que l'enquête, mon éthique vous garantissant la plus totale discrétion.

Je suis candidat(e) pour un entretien plus approfondi oui non

Vous pouvez me contacter

par courriel :

par téléphone :

Grand merci pour votre participation.

ANNEXE 6

LE QUESTIONNAIRE POUR LES PASTEURS

Le questionnaire se compose en tout de 10 pages ; la première page figure deux fois, une fois sans, une fois avec astérisx en bas de page (voir flèche en bas de page suivante), ce qui montre comment nous avons pu différencier les réponses des PNS et PS, cf. p. 128.

1

« POUR UN MINISTÈRE QUI DURE » : ENQUÊTE AUPRES DES PASTEURS EN FONCTION

I^{ÈRE} PARTIE : LES FAITS VOUS CONCERNANT

Vous et votre famille :

(Pour nous aider à évaluer l'importance des questions familiales dans le vécu d'un pasteur en exercice en paroisse, merci de compléter aussi cette section.)

1. Vous êtes un homme une femme
2. Quel âge avez-vous ?
- 3a. Quelle est votre nationalité ?
- 3b. Depuis combien de temps êtes-vous en France ?
- 4a. Quelle est votre situation matrimoniale ?
 célibataire marié(e) autre :
- 4b. Quelle est – le cas échéant - la situation professionnelle de votre conjoint(e) ?
 Travail à temps complet Travail à temps partiel (nombre d'heures/semaine :)
 Demandeur d'emploi H/F au foyer Retraité(e)
 Autre (ex. étudiant(e)/militaire)
- 4c. Quelle est sa profession ? (Soyez le plus précis possible) :
- 4d. Votre partenaire exerce sa profession en tant que salarié(e) à son compte
- 5a. Avez-vous des enfants ? oui non
- 5b. Quel âge ont-ils ?
- 5c. Combien vivent encore avec vous ?

Votre parcours avant le ministère :

REMARQUE IMPORTANTE :

DANS CE QUI SUIT, NOUS COMPRENONS PAR MINISTÈRE TOUTE FONCTION (SERVICE) EXERCÉE DANS L'ÉGLISE ; ET PAR MINISTÈRE PASTORAL LA FONCTION EXERCÉE PAR LE PASTEUR EN PAROISSE, DISTINCT D'UN AUTRE MINISTÈRE (EX. ENSEIGNANT EN FACULTE, AUMONIER,...) OU DE LA FONCTION D'UN LAÏC (ANCIEN QUI DIRIGE, DOCTEUR QUI ENSEIGNE, DIACRE QUI ASSISTE).

(Le signe éclair vous rappellera cette remarque à plusieurs endroits dans le questionnaire !)

- 6a. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant d'envisager le ministère (quel niveau et dans quel domaine) ?
- 6b. Quelle est votre expérience professionnelle antérieure au ministère ?
- 6c. Précisez pour chaque emploi le nombre d'années et la fonction que vous avez occupée :
.....
.....
.....

« POUR UN MINISTÈRE QUI DURE » : ENQUÊTE AUPRES DES PASTEURS EN FONCTION

I^{ÈRE} PARTIE : LES FAITS VOUS CONCERNANT

Vous et votre famille :

(Pour nous aider à évaluer l'importance des questions familiales dans le vécu d'un pasteur en exercice en paroisse, merci de compléter aussi cette section.)

1. Vous êtes un homme une femme
2. Quel âge avez-vous ?
- 3a. Quelle est votre nationalité ?
- 3b. Depuis combien de temps êtes-vous en France ?
- 4a. Quelle est votre situation matrimoniale ?
 célibataire marié(e) autre :
- 4b. Quelle est – le cas échéant - la situation professionnelle de votre conjoint(e) ?
 Travail à temps complet Travail à temps partiel (nombre d'heures/semaine :)
 Demandeur d'emploi H/F au foyer Retraité(e)
 Autre (ex. étudiant(e)/militaire)
- 4c. Quelle est sa profession ? (Soyez le plus précis possible) :
- 4d. Votre partenaire exerce sa profession en tant que salarié(e) à son compte
- 5a. Avez-vous des enfants ? oui non
- 5b. Quel âge ont-ils ?
- 5c. Combien vivent encore avec vous ?

Votre parcours avant le ministère :

REMARQUE IMPORTANTE :

DANS CE QUI SUIT, NOUS COMPRENONS PAR MINISTÈRE TOUTE FONCTION (SERVICE) EXERCÉE DANS L'ÉGLISE ; ET PAR MINISTÈRE PASTORAL LA FONCTION EXERCÉE PAR LE PASTEUR EN PAROISSE, DISTINCT D'UN AUTRE MINISTÈRE (EX. ENSEIGNANT EN FACULTE, AUMONIER,...) OU DE LA FONCTION D'UN LAÏC (ANCIEN QUI DIRIGE, DOCTEUR QUI ENSEIGNE, DIACRE QUI ASSISTE).

(Le signe éclair vous rappellera cette remarque à plusieurs endroits dans le questionnaire !)

- 6a. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant d'envisager le ministère (quel niveau et dans quel domaine) ?
- 6b. Quelle est votre expérience professionnelle antérieure au ministère ?
- 6c. Précisez pour chaque emploi le nombre d'années et la fonction que vous avez occupée :

7. Qu'est ce qui vous a attiré(e) dans le ministère pastoral ? (vous pouvez cocher 0, 1, plusieurs cases)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> être pasteur, c'est une tradition familiale | <input type="checkbox"/> vous aimez diriger |
| <input type="checkbox"/> la position : être respecté(e) | <input type="checkbox"/> vous avez une dette envers Dieu |
| <input type="checkbox"/> la possibilité de transmettre des connaissances | <input type="checkbox"/> vous avez le désir de faire du bien |
| <input type="checkbox"/> vous prenez plaisir à vous occuper d'autrui | <input type="checkbox"/> vous voulez défendre des valeurs |

Votre préparation au ministère :

8a. Quand vous avez commencé votre formation pastorale, de quelle dénomination étiez-vous membre ?

8b. Avez-vous suivi une formation dans une faculté de théologie ou en institut biblique ?

- oui non

Si oui, dans quelle(s) faculté(s) de théologie ou institut(s) biblique(s) avez-vous étudié ?
Indiquez le nombre d'années et le(s) diplôme(s) obtenu(s) :

8c. Lors de votre inscription, aviez-vous déjà la conviction que vous seriez un jour pasteur ?

- oui non je ne m'en souviens plus

8d. Avez-vous effectué des stages pratiques dans des Églises?

- Un stage probatoire avant d'entamer une formation en faculté de théologie ou institut biblique
 Pendant votre formation en faculté ou institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

- Après une formation en faculté ou institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

- En dehors d'une formation en faculté ou institut (indiquez la durée et les responsabilités qui vous étaient confiées) :

8e. En quoi ces stages ont-ils été utiles ?

En quoi ces stages manquaient-ils de pertinence ?

Votre expérience dans le ministère :

9. Depuis combien de temps êtes-vous dans le ministère ?

- moins d'un an entre 1 et 3 ans entre 3 à 5 ans
 entre 5 et 10 ans entre 10 et 20 ans entre 20 et 30 ans plus de 30 ans

10a. Veuillez indiquer les fonctions que vous avez occupées durant votre ministère :

<u>Période</u>	<u>Intitulé</u> (pasteur, aumônier, enseignant,...)	<u>Dénomination</u>
1.
2.
3.
4.
5.
6.

10b. Quels sont les motifs qui vous ont fait changer de fonction ?

Entre fonction 1 et 2 :
 Entre fonction 2 et 3 :
 Entre fonction 3 et 4 :
 Entre fonction 4 et 5 :
 Entre fonction 5 et 6 :

11. Avez-vous, au cours de votre ministère, changé de dénomination ? oui non

Si oui, merci de préciser pourquoi :

12. Avez-vous déjà bénéficié d'un congé sabbatique ? oui non

Si oui, pendant combien de temps ?
 À quel moment s'est-il inscrit dans votre parcours (ex. au bout de années de ministère) :

Qu'est ce qui a motivé ce congé ?

Ce congé, a-t-il été utile ? oui non

Veuillez expliquer :

Ce congé, était-il rémunéré par votre Église/dénomination ? non oui (hauteur ?% du salaire)

Votre accompagnement dans le ministère :

13. Avez-vous bénéficié d'une forme d'accompagnement au cours de votre ministère ?

Par exemple : supervision, intervision, coaching, mentoring, suivi psychologique, suivi pastoral, etc.

- oui non je ne connais pas (tous) ces termes

Si oui, décrivez la nature de ce suivi et précisez à quel moment et pendant combien de temps il est intervenu dans votre carrière pastorale :

.....

14. Avez-vous déjà eu l'occasion de compléter votre formation initiale dans des aspects, domaines spécifiques ? oui non

Si OUI, sous quelle forme ?

.....

II^e PARTIE : VOS CONVICTIONS

L'appel au ministère / l'appel à être pasteur :



On distinguera dans les questions suivantes deux notions : l'appel au ministère et l'appel à être pasteur.

15. Pour être pasteur, l'appel de Dieu au ministère est :

indispensable souhaitable superflu sans opinion

16. Si vous pensez que Dieu vous a appelé(e) au ministère, la compréhension de votre vocation a-t-elle changé au cours des années ?

oui non

Si vous avez répondu oui, précisez :

.....

17. Selon vous, l'appel au ministère est

pour toute la vie n'est peut être que pour un certain temps

Sur quoi établissez-vous cette conviction ?

.....

- 18a. Pensez-vous que Dieu vous a appelé(e) à être pasteur ?



oui, sans aucun doute pas sûr non, c'était mon choix

autre :

.....

- 18b. Si vous pensez que Dieu vous a appelé(e) à être pasteur, l'avez-vous compris

immédiatement progressivement

- 18c. Quel est votre conception de la vocation ?

Veillez classer par ordre de préférence, de 1 à 7, les expressions suivantes, en indiquant par 1 celle qui correspond à votre plus forte conviction, par 7 celle qui correspond le moins à votre conviction. Vous pouvez ajouter d'autres expressions.

L'appel au ministère

- est seulement une conviction personnelle
- est une conviction intérieure qui doit être confirmée par le témoignage de l'Église
- est une aspiration à servir autrui
- permet de tenir bon dans le ministère quand cela devient moins facile
- est irrésistible
- est une notion trop floue
- est plus important pour l'exercice du ministère qu'une formation théologique
- est la même chose qu'un appel à être pasteur
-
-
-


Le ministère pastoral et les rôles du pasteur :

19. Quel est votre définition du ministère pastoral ?
-
-
-

Votre profil, votre personnalité, votre style de faire :

20. Dans le tableau suivant vous trouvez, se faisant face, des expressions parfois opposées, parfois complémentaires. Nous vous demandons d'indiquer par une seule croix pour chaque ligne ce qui semble vous correspondre le mieux. Attention, il n'y a pas de colonne neutre, mais les réponses aux questions suivantes permettront de nuancer ce que vous exprimez ici.

	+3	+2	+1	+1	+2	+3	
Le pasteur est avant tout porte-parole de Dieu							Le pasteur est avant tout le serviteur des autres
Etre pasteur, c'est un métier							Etre pasteur, c'est une vocation
Le pasteur est un accompagnateur spirituel							Le pasteur est un leader spirituel
Les membres de l'Église n'expriment pas suffisamment aux pasteurs leur(s) appréciation(s)							Le pasteur se sent souvent confronté à des demandes auxquelles il ne peut répondre
Le pasteur a droit à des temps de repos							Le pasteur doit être disponible à tout moment
Dieu pourvoit aux besoins financiers du pasteur							Le pasteur doit recevoir un salaire correct (plus que le SMIC)
Le pasteur a, en dehors de sa dénomination, de multiples contacts et responsabilités							L'intégration du pasteur dans la vie locale n'est pas chose facile
Les attentes des membres de l'Église ne correspondent souvent pas à la vision du pasteur							La formation pour les futurs pasteurs est bien adaptée aux exigences de ce ministère
Le contact avec les confrères est un précieux soutien							La famille d'Églises est plutôt une contrainte qu'un atout

21. Pour chacune des propositions suivantes, choisissez celle des trois possibilités ouvertes qui indique au mieux, selon votre opinion, ce que doit être un pasteur.
-  a) père frère ni l'un ni l'autre
 b) modèle expert ni l'un ni l'autre
 c) enseignant prophète ni l'un ni l'autre
 d) dirigeant serviteur ni l'un ni l'autre
 e) confident ami ni l'un ni l'autre
 f) chef d'équipe président ni l'un ni l'autre
22. Les attentes des membres ou du conseil de votre Église diffèrent peut-être de l'opinion que vous avez exprimée aux questions 20 et 21. Si vous en avez eu conscience ou si on vous a transmis des échos, pouvez-vous exprimer ces différences ?
-

23. Lors de vos prises de poste, vous a-t-on remis un « cahier des charges » définissant la durée de votre engagement, comment la fonction pastorale doit s'exercer, vos obligations, vos limitations ? (vous avez le droit de cocher plusieurs cases)
- jamais 1 fois rarement dans la majorité des cas
 de façon très sommaire de façon plutôt détaillée
- Si oui, l'avez-vous trouvé ? : (vous pouvez cocher plusieurs cases)
- très utile peu utile contraignant laissant une liberté d'action
- Souhaiteriez-vous à l'occasion d'un nouveau poste en recevoir un ? oui non
- Merci d'indiquer pourquoi :
-

- (Si vous avez eu un/des cahier(s) des charges, pourriez-vous m'en adresser une copie ? Merci d'avance)
24. Comment avez-vous été recruté(e) dans le poste que vous occupez actuellement ? (vous pouvez cocher plusieurs cases)
- sur proposition de la commission des ministères
 suite à ma candidature spontanée
 l'Église m'a appelé(e), invité(e) à prêcher une fois, à rencontrer le conseil, et cela fut suffisant
 il y avait un appel à candidature avec un profil bien dégagé
 suite à une décision de ma dénomination
- Autre :
-

25. La société, les temps changent ; pensez-vous que le rôle et la position du pasteur au sein de l'Église changent eux aussi ? oui non. Veuillez expliquer votre point de vue :
-

La préparation au ministère :

26a. Comment évalueriez-vous votre préparation au ministère ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases.)

Cette formation est suffisante pas assez pratique trop académique
 bien adaptée aux réalités du terrain insuffisante

Vous pouvez détailler votre réponse :

.....

26b. Quel(s) élément(s) de votre formation vous a (ont) été le(s) plus utile(s) pour le ministère ?

.....

26c. Quel(s) cours ou formation(s) auriez-vous aimé avoir pendant votre préparation au ministère, mais que vous n'avez pas eu ?

.....

III^e PARTIE : VOTRE VECU

27. Si vous n'étiez pas devenu pasteur, quel autre métier auriez-vous exercé ?

.....

.....

28. Votre emploi du temps actuel : combien d'heures par semaine en moyenne consacrez-vous à chacune des activités suivantes ? (Vous pouvez ajouter d'autres options.)

Visites, entretiens h	Préparation des prédications, des études h
Sport h	Temps consacré à la famille h
Loisirs personnels h	Piété personnelle,	
Cultes, réunions publiques h	ressourcement spirituel, culte personnel h
Musique (pratique/écoute) h	Internet à titre professionnel h
Comité, conseil, pastorale h	Sommeil h
Télévision h	Tâches ménagères h
Tâches administratives h	Internet à titre privé h
..... h h
..... h h

29a. Estimez-vous que votre emploi du temps est plutôt (plusieurs réponses possibles)

géré par vous-même confortable pour vous dicté par les urgences
 équilibré trop chargé jamais épuisé

29b. S'il était possible de réajuster votre emploi du temps, à quoi ou à qui souhaiteriez-vous consacrer PLUS de temps :

.....

MOINS de temps :

.....

30. Dans le tableau suivant vous trouvez, se faisant face, des expressions parfois opposées, parfois complémentaires. Nous vous demandons d'indiquer par une seule croix pour chaque ligne ce qui semble vous correspondre le mieux. Attention, il n'y a pas de colonne neutre, mais les réponses aux questions suivantes permettront de nuancer ce que vous exprimez ici.

	+3	+2	+1	+1	+2	+3	
Je suis plutôt introverti(e)							Je suis plutôt extraverti(e)
Je suis plutôt dans l'action							Je suis plutôt dans la réflexion
Je suis plutôt solitaire							Je suis plutôt sociable
Je préfère travailler en équipe							Je préfère travailler seul(e)
Je suis plutôt taciturne							Je suis plutôt communicatif(ve)
Je travaille plutôt dans l'improvisation							Je travaille plutôt d'une manière structurée
Je sais déléguer							Il m'est difficile de déléguer
Il m'est difficile de diriger les autres							Je sais diriger les autres
Je prends facilement des décisions							J'ai plutôt du mal à prendre des décisions
Je suis plutôt conservateur(trice)							Je suis plutôt progressiste
Je sais endosser des responsabilités							Je n'aime pas prendre des responsabilités
Je ne suis pas en bonne santé physique							Je suis en bon état de santé physique
J'ai des difficultés d'ordre psychique							Je n'ai pas de troubles d'ordre psychique

31. Au cours des 12 derniers mois, dans votre ministère, avez-vous éprouvé ces sentimentaux états d'esprit ? Répondez en mettant X dans la colonne de votre choix (1 signifiant pas du tout ; 5 signifiant beaucoup ; les valeurs intermédiaires permettant de nuancer vos réponses.)

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Satisfaction						Jolie						Angoisse					
Insuffisance						Peur						Passivité					
Acceptation						Colère						Assurance					
Désillusion						Rejet						Contraintes					
Compétence						Espoir						Méfiance					
Flexibilité						Conflits						Cynisme					
Recul sur soi						Patience						Résilience					
Hypocrisie						Capacité de relativiser						Tensions familiales					

32. Dans l'exercice du ministère, qu'est-ce qui vous procure de la satisfaction ? (Par ex. : voir des résultats ; l'aspect relationnel ; préparer des prédications...). Merci de nommer ce qui vous procure de la satisfaction par ordre d'importance :
-
-
-
33. Dans l'exercice du ministère, qu'est-ce qui contribue à vous frustrer ? (Par ex. : sentiment de n'avoir jamais fini ; pressions exercées sur ma famille, mon rôle n'est pas clairement défini...). Merci de nommer ce qui contribue à vous frustrer, par ordre d'importance.
-
-
-

34. Avez-vous déjà envisagé de quitter le ministère ? oui non.
 Si oui, il y a : plus de 5 ans entre 2 et 5 ans entre 1 et 2 ans
 entre 6 à 12 mois à peine 3 mois moins de 3 mois
 Si vous l'avez envisagé, c'est : 1 fois à plusieurs reprises de plus en plus souvent
 Si non, savez-vous pourquoi vous ne l'avez jamais envisagé ?
35. Parmi les raisons listées ci-dessous, choisissez celles qui pourraient constituer des motifs suffisants pour quitter le ministère. Vous pouvez en choisir 7 au maximum. Indiquez leur importance relative en les numérotant de 1 à 7 (1 étant la plus déterminante). Vous pouvez – si vous le souhaitez – détailler votre réponse sur les pointillés. Vous pouvez ajouter d'autres options en bas de la liste.
- Raison de santé
 - Raison financière
 - Pressions exercées par la famille
 - Tensions subies par la famille
 - Vous avez une opportunité de changer de profession
 - Changement de vos convictions doctrinales
 - Dieu vous appelle à autre chose
 - Doutes sur votre vocation
 - Conflits dans l'Église
 - La qualité de votre vie spirituelle ne vous permet plus d'assumer pleinement le ministère
 - Problème relationnel au sein de votre couple
 - Épuisement professionnel (burn-out)
 - Culpabilité pour cause de problème sexuel secret (pédophilie, addiction pornographique, homosexualité, adultère) – vous pouvez souligner le motif exact
 - Un besoin personnel de changement
 - Conflit avec la dénomination
 - Épreuve survenue dans la famille
 - Frustration engendrée par le manque de résultats tangibles
36. En cas de difficultés, parmi celles énumérées ou ajoutées, quelles sont les ressources dont vous disposez ? Classez-les en leur attribuant un chiffre (1 indiquant la plus importante).
- Partager avec des collègues
 - Soutien du conjoint
 - Contacts avec des personnes de l'extérieur
 - Activité physique
 - Accompagnement individuel (précisez : psychologue, médecin, superviseur)
 - Temps mis à part pour le ressourcement spirituel
 - Sommeil
 - Contact avec la nature
 - Intervenant/médiateur au sein de l'Église (précisez : superviseur, coach,)

37. Dans les moments difficiles de l'exercice de votre ministère, où almeriez-vous trouver de l'aide, au moins une écoute ?

.....

38. Quelle forme d'aide vous fait le plus défaut ?

39. Avez-vous actuellement un confident ? oui non
 Est-ce un confrère un membre de la famille un supérieur hiérarchique un "étranger" ?
 Cette relation, est-elle satisfaisante ? oui non
 Pourquoi ?

.....

40. Veuillez indiquer pour chaque expression si vous êtes *tout à fait d'accord* ; *plutôt d'accord* ; *plutôt pas d'accord* ; *pas du tout d'accord* ; *ni l'un ni l'autre*.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ni l'un ni l'autre
Quand la vie spirituelle du pasteur est épanouie, il sait toujours faire face aux difficultés inhérentes au ministère.					
Les difficultés rencontrées dans l'Église peuvent avoir un impact négatif sur la vie spirituelle du pasteur.					
Un pasteur peut avoir une vie spirituelle médiocre et être malgré tout capable de bien remplir ses fonctions.					
Malgré une vie spirituelle épanouie, le pasteur peut rencontrer de sérieuses difficultés (personnelles, familiales ou dans l'Église).					

IV^e PARTIE : POUR CONCLURE

41. Puisque cette étude se fait dans le cadre d'une réflexion intitulée « Pour un ministère qui dure », vous avez la possibilité d'exprimer ici ce qui vous manque le plus, ce dont vous avez le plus besoin, ce qui vous serait une aide précieuse, pour pouvoir « durer » dans le ministère :

.....

42. Cette enquête est anonyme. Si vous êtes prêt(e) à donner un peu plus de votre temps pour un entretien qui permettrait d'affiner l'enquête, merci d'indiquer un numéro de téléphone ou une adresse mail. L'interview sera aussi anonyme que l'enquête, mon éthique vous garantissant la plus totale discrétion.

Je suis candidat(e) pour un entretien plus approfondi oui non

Vous pouvez me contacter

par courriel :

par téléphone :

Soyez remercié(e) pour votre participation.

ANNEXE 7

LES INSTITUTS DE FORMATION

- 1/ **Bibelschule Brake**,
32657 Lemgo, Allemagne, <http://www.bibelschule-brake.de>
- 2/ **CeFoR**, Centre de Formation et de Rencontre Bienenberg,
4410 Liestal, Suisse, <http://az.bienenberg.ch/fr>
- 3 /**CTS**, Continental Theological Seminary,
1600 Sint-Pieters-Leeuw, Belgique, <http://www.ctsem.edu/210949.ihtml>
- 4/ **École du Leader**, Montauban,
pas plus d'information.
- 5/ **Emmaüs**, Institut Biblique et Missionnaire Emmaüs,
1806 St-Légier, Suisse, <http://www.institut-emmaus.ch>
- 6 /**Faculté de Genève**, Faculté de Théologie Protestante, Université de Genève,
1211 Genève 4, Suisse, <http://www.unige.ch/theologie/index.html>
- 7/ **FLTE**, Faculté Libre de Théologie Évangélique,
78740 Vaux-sur-Seine, France, <http://flte.fr>
- 8/ **FLTR**, Faculté Libre de Théologie Réformée (rebaptisée Faculté Jean Calvin en 2011),
13100 Aix-en-Provence, France. <http://www.fltr.net>
- 9/ **FORMAPRE**, Formation Pour les Responsables d'Églises,
94130 Nogent-sur-Marne (centre de coordination nationale), France,
<http://www.formapre.org/>
- 10/ **IBB**, Institut Biblique Belge,
1000 Bruxelles, Belgique, <http://www.institutbiblique.be/>
- 11/ **IBBL**, Institut Biblique Baptiste Libre,
78520 Limay, France, <http://www.institutbibliquebaptistelibre.org>
- 12/ **IBBP**, Institut Biblique Baptiste de Paris,
75014 Paris, France, <http://www.ibbp.baptiste.info>
- 13/ **IBD**, Institut Biblique du Dauphiné,
fermé depuis 1996.

- 14/ **IBE**, Institut Biblique Européen de Lamorlaye,
fermé depuis 2002.
- 15/ **IBETO**, Institut Biblique et Théologique d'Orvin,
2534 Orvin, Suisse, <http://www.ibeto.ch/index.html>
- 16/ **IBG**, Institut Biblique de Genève,
1223 COLOGNY, Suisse, <http://www.ibg.cc>
- 17/ **IBN**, Institut Biblique de Nogent,
94130 Nogent-sur-Marne, <http://www.ibnogent.org>
- 18/ **IBQ**, Institut Biblique du Québec,
Longueuil, QC.J4K 3G6, <http://www.ibq-canada.org>
- 19/ **Institut Biblique Baptiste Toulouse**,
pas plus d'information.
- 20/ **IPT**, Institut Protestant de Théologie,
34000 Montpellier, <http://www.iptheologie.fr/index.php?ou=mon>
- 21/ **IPT**, Institut Protestant de Théologie,
75014 Paris, <http://www.iptheologie.fr/index.php?ou=par>
- 22/ **ITB**, Institut de Théologie Biblique,
33850 Léognan, <http://www.itb-france.org/>
- 23/ **Université Catholique de Lyon**,
69002 Lyon, <http://www.univ-catholyon.fr/>
- 24/ **Université M. Bloch, Strasbourg**,
67084 Strasbourg, <http://www.unistra.fr/>

ANNEXE 8

LES PARADOXES DU MINISTERE

Table de matières de

Judson Edwards – *The Leadership Labyrinth : Negotiating the Paradoxes of Ministry*

Introduction

1. The Leadership Paradox :

The harder you try to control a group, the less control you will have.

2. The Calendar Paradox :

The busier you are, the less you will accomplish.

3. The Relationship Paradox :

The people who like you most will be the ones you try least to please.

4. The Anxiety Paradox :

The less you worry about the church, the better it will do.

5. The Stewardship Paradox :

The more you preach about money, the less you will receive.

6. The Preaching Paradox :

The more you preach, the less you will have to say.

7. The Negotiation Paradox :

The most serious issues cannot be handled seriously.

8. The Learning Paradox :

You will only learn more of what you already know.

9. The Power Paradox :

The weakest people in the church tend to wield the most power.

10. The Issues Paradox :

The issues you most want to push are beyond pushing.

11. The Decision Paradox :

People seldom have to choose between right and wrong.

12. The Influence Paradox :

The most powerful people in your life will not be powerful people.

13. The Controversy Paradox :

The issue you are arguing about is not the issue at all.

14. The Confrontation Paradox :

Direct confrontation seldom confronts the problem.

15. The Intimacy Paradox :

Distance often helps people more than closeness.

16. The Ministry Paradox :

The more you try to help people, the more helpless people become.

17. The Helper's Paradox :

The best way to help other is to take care of yourself.

18. The Organization Paradox :

The more organized the church becomes, the least it accomplishes.

19. The Problems Paradox :

Problems are not really problems at all.

20. The Time Paradox :

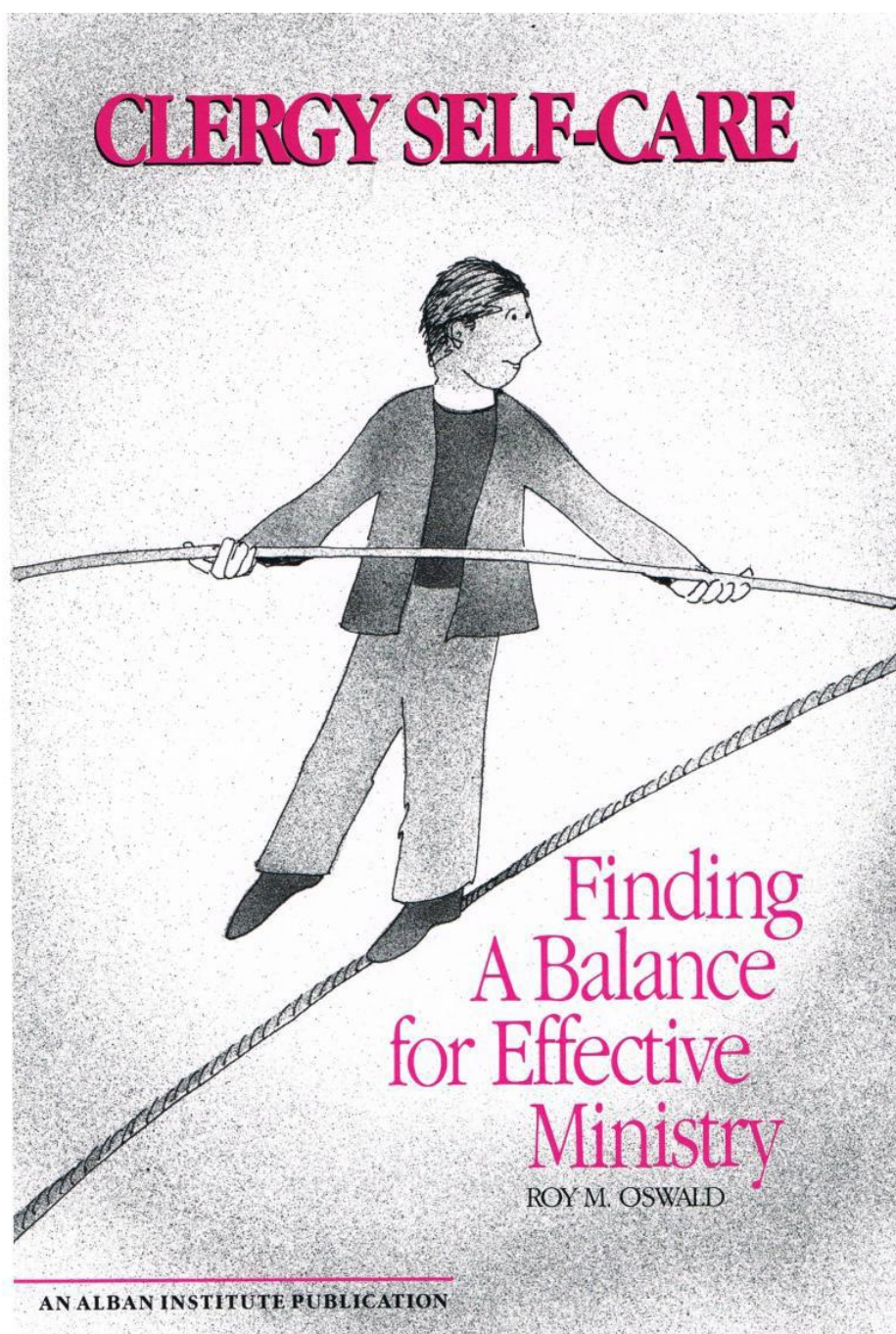
The less important the issue, the more time you will spend on it.

21. The Attitude Paradox :

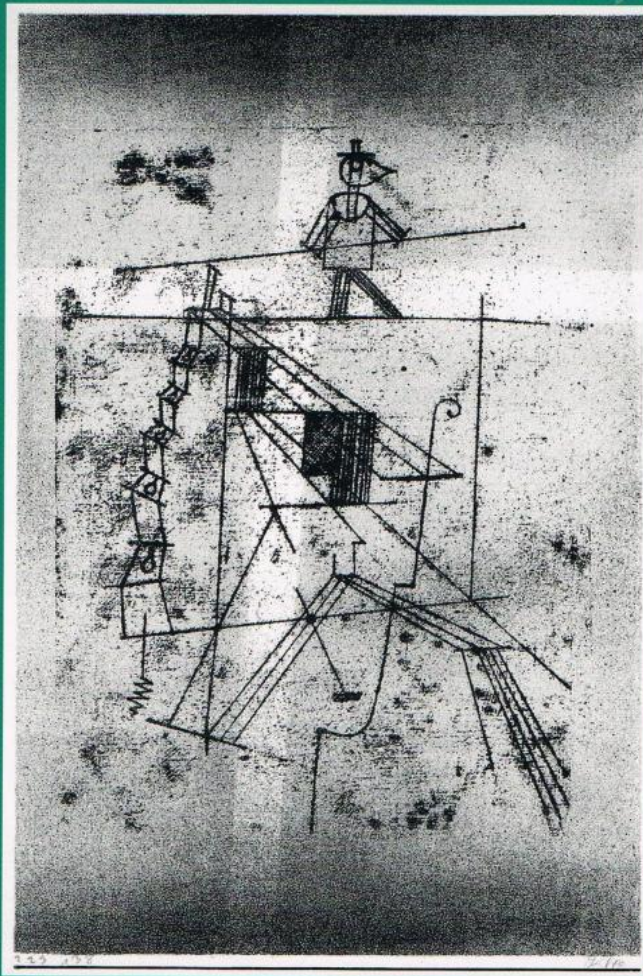
Only pastors who are having fun can seriously proclaim the gospel.

ANNEXE 9

LES ILLUSTRATIONS



Re-Calling Ministry



JAMES E. DITTES

Edited by Donald Capps

« The Tightrope Walker » de Paul Klee. Guggenheim Museum, New York.

Image utilisée par l'auteur avec permission.

Die Eierlegende Wollmilchsau, ou : « la truie angora laitière et pondeuse »



http://fr.images.search.yahoo.com/search/images?_adv_prop=image&fr=FP-tab-web-t340&sz=all&va=eierlegende+wollmilchsau



*«Et votre mari,
est-ce qu'il travaille à présent ...
ou est-il toujours pasteur ?»*

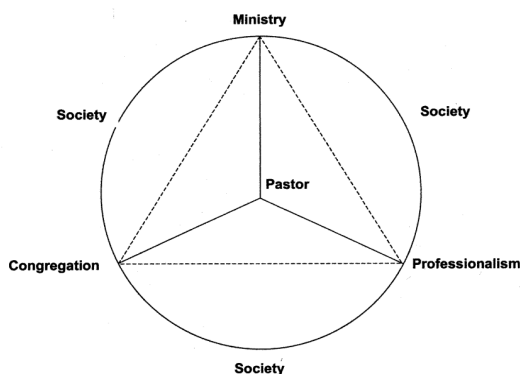
© 1992 Crises de Foi, avec autorisation

<http://www.resam.fr/qui-sommes-nous>

ANNEXE 10

LES SCHEMAS DE WOUT HUIZING ET JAAP DE LANGE :

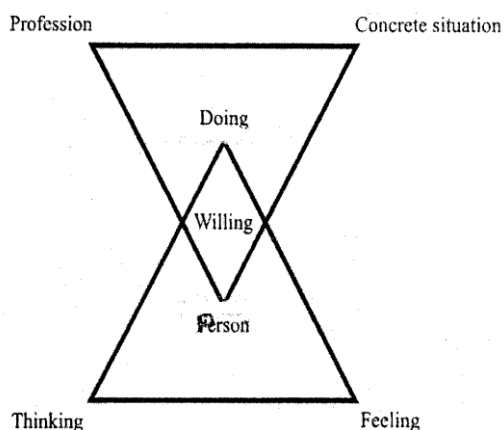
Le « champ de force » chez Jaap de Lange :



De Lange situe le pasteur dans son contexte : une personne qui exerce dans la société, plus précisément au sein d'une paroisse locale, un ministère, de façon plus ou moins professionnelle.

Le « champ de force » autour de la figure du pasteur est ici représenté.

Le schéma de l'objectif « integration » chez Wout Huizing :



Ce schéma complète celui de De Lange, Huizing prenant en compte les différentes composantes intervenant dans l'exercice du ministère : les pensées, les sentiments et la volonté de la personne du pasteur.

Un « champ de force » se situe également au cœur de la personnalité du pasteur.

ANNEXE 11

« I HAVE A DREAM... »

Chris Edmondson, termine son livre *Minister – Love Thyself! Sustaining healthy ministry*¹¹⁷⁹, en reprenant le style de discours prononcé par Martin Luther King, le 28 août 1963, pour exprimer ce qu'il aimerait obtenir pour le clergé dont il est responsable, en tant que « vicar » de la région de Bradford :

- Chaque membre du clergé doit disposer d'un « lieu sûr » où il pourra parler librement, où l'on priera avec lui, de façon régulière.
- Des sessions de supervision ou de « mentoring » ou d'analyse de la pratique lui sont payées tous les 6 à 8 semaines.
- Chaque pasteur est encouragé activement à se trouver un « directeur spirituel ».
- La formation continue est organisée régionalement et centré sur le travail en équipe, où le ministère est partagé entre clergé et laïcs,.
- Les responsables des dénominations tirent bénéfice de l'expérience d'organisations non cléricales, d'associations où professionnels et bénévoles sont appelés à travailler ensemble.
- Un congé sabbatique est prescrit à chaque pasteur tous les 7 à 10 ans, à ne refuser que pour une raison vraiment valable.
- Des évaluations personnelles du pasteur et de son équipe pastorale sont planifiées au moins une fois par an.
- Un suivi pastoral spécifique pour le clergé, leur conjoint, leur famille est mis en place et facilement accessible.
- En plus de leur journée hebdomadaire de repos et d'une retraite annuelle, le pasteur prendra une demi-journée par semaine et une journée par mois pour se ressourcer, réfléchir et étudier.
- Au moins tout les 5 à 7 ans, chaque membre du clergé devrait avoir l'occasion de participer à une conférence concernant « les épisodes dans le ministère ».

¹¹⁷⁹ Chris EDMONDSON, *Minister – Love Thyself! Sustaining Healthy Ministry*, Cambridge, Grove Books Ltd., 2000, p. 24. Nous avons repris les différents items dans l'ordre choisi par l'auteur.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, Jay E, *The Biblical View of Self-Esteem, Self-Love and Self-Image*, Eugene, Harvest House, 1986.
- ALBARELLO, Luc, *Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique*, Bruxelles, De Boeck, 2007.
- ALEXANDER, T. Desmond, ROSNER, Brian S., sous dir., *Le Dictionnaire de Théologie Biblique*, Excelsis, 2006, Charols, p. 521-534.
- ALLIANCE BIBLIQUE UNIVERSELLE, *Nouvelle Bible Segond*, Villiers-le-Bel, Société Biblique Française, 2002 [NBS].
- ANACT-SOFRES, *Sondage : Les parcours professionnels des salariés en France et en Aquitaine*, Bordeaux, Aract Aquitaine, 2008. Disponible sur www.aquitaine-aract.fr/pdf/sqvt08dp_sondage.pdf, consulté le 06/12/11.
- ANDRIESSEN, Hermann C.I., « Liberté et apprentissage », *Cahiers de l'Institut Romande Pastorale*, n° 7, 1990, p. 16-31.
- , *Annuaire Évangélique 2009*, Marpent, BLF Europe, 2009.
- , *Annuaire Évangélique 2011*, www.lecnef.org/fr/cartes-et-chiffres-de-france/livret-cartographique-2011, consulté le 16/03/12.
- , *Annuaire de la France Protestante*, 2009, Charvieu, S.M.P.P., 2009.
- , *Annuaire Électronique des Églises Évangéliques françaises* (www.eglises.org).
- ANSALDI, Jean, « De l'identité pastorale », *Études Théologiques et Religieuses*, 60/4, 1985, p. 585-593.
- ASSOCIATION DES PASTEURS DE FRANCE, *Présentation Générale*, http://pasteursdefrance.fr/crbst_5.html, consulté le 14/12/11.
- BALLESTEROS, Juan, *La médiation : une expression du pacifisme mennonite*, mémoire présenté à l'Institut Universitaire Kurt Bösch, en vue de l'obtention du Master Européen en Médiation, 2005.
- BALLIÈRE, Paul, *Mon pasteur. Côté cour, côté jardin*, Grézieu La Varenne, Viens et Vois, 1993.
- BARBIER, Jean-Marie, BOURGEOIS, Étienne, CHAPPELLE, Gaëtane, sous dir., *Encyclopédie de l'éducation et de la formation*, Paris, PUF, 2009.
- BARILIER, Roger, « Ordination pastorale et autorité du ministère », *La Revue Réformée*, XLI, I/163, 1990, p. 13-28.

- BARKER, Montagu, « The Call to the Ministry & the Minister's Personal Need », *The Rutherford Journal of Church & Ministry*, 2/2, 1995, p. 18-20.
- BASCO, L., *Une approche centrée sur la personne de l'enseignant. Hommage à Ada Abraham Professeur à l'Université de Jérusalem*, Voies Livres, Lyon, 2000.
- BASCO, L., *L'évolution de la volonté d'enseigner dans le premier degré. Étude de représentations*, thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation, Université Lyon II, 2001.
- BASTON, Grant Alexander, *Rediscovering Pastoral identity : The Influence of Church Role Expectations in Undermining a Pastor's Personal Ministry Identity*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Master of Arts in Practical Theology, University of Pretoria, 2005.
- BAXTER, Richard, *The Reformed Pastor*, Édimbourg, Banner of Truth (1656), 2007.
- BEACH, Foley Thomas, *Effects of mid-Life Transition on a Man's Call to Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Gordon Conwell Theological Seminary, 2002.
- BEASLEY-MURRAY, Paul, « The Heart of Ministry – the Call of God », *Ministry Today*, n° 23, 2001, version en ligne <http://www.ministrytoday.org.uk/magazine/issues/23/157/>, consulté le 16/03/12.
- BENDROTH, Norman B., « Rethinking Transitional Ministry », *Congregations*, 39/1, 2012, p. 21-24.
- BÉNÉTREAU, Samuel, *L'épître de Paul aux Romains*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 1996.
- BÉNÉTREAU, Samuel, *L'épître aux Hébreux*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 1989, deux volumes.
- BÉNÉTREAU, Samuel, *Les épîtres pastorales : 1 et 2 Timothée, Tite*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2008.
- BENJAMIN, Paul, <http://www.ncgrc.org/safetynet>, consulté le 19/02/11.
- BENOÎT-RIHOUX et al. « Une "troisième voie" entre approches qualitative et quantitative ? », *Revue Internationale de Politique Comparée* 11/1, 2004, p.117-153, www.cairn.info/revue-internationale-de-politique-comparée-2004-1-page-117.htm, consulté le 11/11/10.
- BENTON, John, « Perceptual Characteristics of Episcopal Pastors », dans A. COMBS, sous dir., *Florida Studies in the Helping Professions*, Gainesville, University of Florida Press, 1969.
- BERTHIER, Nicole, *Les techniques d'enquête en sciences sociales*, Paris, Colin, 1998.

- BERTRAND, Michel, « Du sacerdoce de tous, aux ministères de quelques-uns », *Information-Évangélisation*, n° 1, 2010, p. 7-17.
- BIZEUL, Yves, *Le protestantisme et ses cadres laïcs : les conseillers presbytéraux des Églises protestantes d'Alsace et de Moselle*, Strasbourg, Bulletin n° 8 de l'Association des Publications de la Faculté de Théologie Protestante, 1987.
- BLOCHER, Henri, *La doctrine du péché et de la rédemption*, Didaskalia, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2000.
- BLOUGH, Neil, « Perspectives historiques sur la formation théologique protestante et évangélique, du XVI^e au XX^e siècle », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 23-32.
- BOCK, Darrell L., *Luke*, Baker Exegetical Commentary on the New Testament, Grand Rapids, Baker, 1996.
- BONS-STORMS, M., *Kritisch bezig zijn met pastoraat*, Den Haag, Boekencentrum, 1984.
- BOONSTRA, N., « De roeping in onze tijd, een analyse van werkervaringen », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 43-46.
- BOURDONCLE, Raymond, « Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs », *Recherche et Formation*, n° 35, 2000, p. 117-132.
- BRATCHER, Edward B., *The Walk-on-Water Syndrome*, Waco, Word, 1984.
- BROUWER, Rein, *Pastor tussen macht en onmacht : Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap*, Zoetermeer, Boekencentrum, 1995.
- BROUWER, Rein, « Commentaar op de onderzoeksresultaten », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 12-18.
- BUCKLAND, Colin, *Freedom to lead*, Farnham, CWR, 2006.
- BÜHLER, Pierre, sous dir., *Qu'est ce qu'un pasteur ?*, Genève, Labor et Fides, 1997.
- BUNTING, Ian D., « Practical Theology and Pastoral Training », *Evangelical Review of Theology*, 4/2, 1980, p. 301-308.
- CAGLAR, H., sous dir., *Etre enseignant, un métier impossible ?*, Paris, L'Harmattan, 1999.
- CALVIN, Jean, *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, L'Épître aux Romains*, Genève, Labor et Fides, 1960.
- CALVIN, JEAN, *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, L'Évangile selon Saint Jean*, Genève, Labor et Fides, 1968.

- CALVIN, Jean, *L'Institution chrétienne*, Aix-en-Provence/Marne-la-Vallée, Kerygma/Farel, 1978.
- CALVIN, Jean, *Commentaires de Jean Calvin sur le Nouveau Testament, Les Épîtres "catholiques" : l'épître aux Hébreux*, Marne-la-Vallée, Farel, 1990.
- CAMPBELL, A.V., *Paid to Care ? Limits of Professionalism in Pastoral Care*, Londres, SPCK, 1985.
- CAMPBELL, Susan, *The Couple's Journey : Intimacy as a Path to Wholeness*, San Luis, Impact Publishers, 1980.
- CAMPICHE, Roland, BAATARD, François, VINCENT, Gilbert, WILLAIME, Jean-Paul, *L'exercice du pouvoir dans le protestantisme*, Genève, Labor et Fides, 1990.
- CAMPICHE, Roland, « Modes d'adaptation à la crise », Collectif, *Prêtres, Pasteurs et Rabbins dans la société contemporaine*, VI^e Colloque du Centre de Sociologie du Protestantisme (Strasbourg, Octobre 1979), Paris, Cerf, 1982, p. 161-172.
- CAMPICHE, Roland, BOVAY, Claude, « Prêtres, pasteurs, rabbins ; changement de rôle ? », *Archives Sciences Sociales des Religions*, n° 48/1, 1979, p. 133-183.
- CARMER, Scott D., *An Exploration of Disappointment in Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Ashland Theological Seminary, 2003.
- CARR, Wesley, *The pastor as theologian. The integration of pastoral ministry, theology and discipleship*, Londres, SPCK, 1989.
- CARSON, Donald A., *Évangile selon Jean : commentaire*, Charols, Excelsis, 2011.
- CARTER, J.D., « Secular and Sacred Models of Psychology and Religion », *Journal of Psychology and Theology*, 1977, n° 5, p. 197-208.
- CENTRE DE SOCIOLOGIE DU PROTESTANTISME DE STRASBOURG, *Les nouveaux clercs*, Genève, Labor et Fides, 1985.
- CHAPELL, Bryan, *Prêcher, l'art et la manière*, Diakonos, Charols, Excelsis, 2009.
- CHAPPUIS, Jean-Marc, *La figure du pasteur*, Genève, Labor et Fides, 1985.
- CHAUCHAT, Hélène, *L'enquête en psycho-sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1988.
- CHONG, Patrick, « La grâce du ministère », *Fac-Réflexion*, n° 19, 1992, p. 4-9.
- CHOUANIÈRE, Dominique, et al., *Stress au travail*, Paris, INRS, 2009.
- CHRISTOPHERSON, Richard W., « Calling and Career in Christian Ministry », *Review of Religious Research*, 35/3, 1994, p. 219-237.

- CIONCA, John R., *Red Light, Green Light*, Grand Rapids, Baker, 1994.
- CIVELLI, Jean-Pierre, « Le pasteur comme accompagnant », *Les Cahiers de l'École Pastorale Baptiste*, n° 81, 2011, p. 18-31.
- COORDINATION ÉDIFIER & FORMER, *Le conseil presbytéral : un ministère aux mille facettes*, Paris, ERF, 1999.
- COLLECTIF, *Le grand dictionnaire de la Bible*, revu et augmenté, Charols, Excelsis, 2010.
- COLLÈGE D'EXPERTISE SUR LE SUIVI STATISTIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL, *Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail*, Paris, DARES-DREES, 2009.
- COMBS, sous dir., *Florida Studies in the Helping Professions*, Gainesville, University of Florida Press, 1969.
- CONNER, Dwayne, *Called to Stay*, Nashville, Convention Press, 1987.
- CRADDOCK, Fred, *Prêcher*, Genève, Labor et Fides, 1991.
- CRANFIELD, Charles E.B., *The International Critical Commentary : Critical and Exegetical Commentary on the Epistle to the Romans*, Édimbourg, Clark, 1981-1982.
- CRESPIY, Georges, « Introduction à une psychosociologie du métier de pasteur », *Études Théologiques et Religieuses*, 38/1, 1963, p. 19-32.
- CRESPIY, Georges, *Les ministères de la Réforme et la réforme des ministères*, Genève, Labor et Fides, 1968.
- DAHM, K.W., *Beruf Pfarrer*, München, Kaiser, 1972.
- DAMAZIO, Frank, *Le leader : ses objectifs, sa formation*, Longueuil, Éditions Ministère Multilingues, 2003.
- DAWN, Marva J., PETERSON, Eugene, *The Unnecessary Pastor*, Grand Rapids, Eerdmans, 2000.
- DE HAES, P., « De pastor als "bemiddelaar" », *Tijdschrift voor Theologie*, n° 23, 1983, p. 403-415.
- DE JONGE, Fabery, et al., *Zielzorger in Nederland*, Meppel, Boom, 1968.
- DE JONGE, J., SCHAUFELI, W., FURDA, J., « Werkkenmerken. Psychologische arbeidsvitamines ? », *Gedrag en organisatie*, n° 4, 1995, p. 234-248.

- DE LANGE, Jaap, « The pastor “in between” : Practical Theological Reflections », dans R. Ruard GANZEVOORT, Sándor FAZAKAS, sous dir., *Ministeriality and Professionalism, Papers of a Working Conference*, Bereksfürdó, 23-27 octobre 2001. Publication interne de l'Université de Théologie Réformée de Debrecen (Hongrie) et de l'Université Théologique de Kampen (Pays-Bas).
- DE VLIÉGER, J.F., « Onderzoeksresultaten van de enquête », « Predikant voor even of het leven ? », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 4-11.
- DEKKER, G., HART, J. de, PETERS, J., *God in Nederland, 1966-1996*, Amsterdam, Anthos, 1997.
- DELORME, Jean, sous dir., *Le ministère et les ministères selon le Nouveau Testament*, Paris, Seuil, 1974.
- DESANTI, Raphaël, CARDON, Philippe, *L'enquête qualitative en sociologie*, Rueil-Malmaison, ASH, 2007.
- DEWAR, Francis, *Called or Collared ?*, Londres, SPCK, 1991.
- DITTES, James E., *Minister on the Spot*, Philadelphie, Pilgrim Press, 1970.
- DITTES, James E., *When the People Say no*, New York, Harper & Row, 1979.
- DITTES, James E., *Re-calling ministry*, Missouri, Chalice Press, 1999.
- DOLE, Georges, *Les professions ecclésiastiques*, Paris, Pichon & Durand-Auzias, 1987.
- DROS, L., « Naar de headhunter », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 41-42.
- DUBAR, Claude, TRIPIER, Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.
- DUBIED, Pierre-Luigi, *Le Pasteur : un interprète*, Genève, Labor et Fides, 1990.
- DUBIED, Pierre-Luigi, « La figure du pasteur » dans Bernard KAEMPF, sous dir., *Introduction à la théologie pratique*, Strasbourg, Presses Universitaires, 1997, p. 127-148.
- DUDLEY, Kevin R., *Uncovering the Call to the Ministry : Vocational Discernment and Authenticity*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Ashland Theological Seminary, 2004.
- DUNN, James D.G., *New Testament Theology in Dialogue*, Londres, SPCK, 1987.
- EADIE, H.A., « Der Gesundheitszustand der Pfarrer. Eine Untersuchung in der kirche von Schottland », *Wege zum Menschen*, 1974, p. 400-410.
- EBAUGH, Helen Rose Fuchs, *Becoming an EX : The Process of Role Exit*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.

- EDMONDSON, Chris, *Minister – Love Thyself! Sustaining Healthy Ministry*, Cambridge, Grove Books Ltd., 2000.
- EDWARDS, Bela Bates, *Writings*, vol. II, Boston, J.P. Jewett, 1853.
- EDWARDS, Jonathan, *The Works of Jonathan Edwards*, Édimbourg, Banner of Truth, 1834.
- EDWARDS, Judson, *The Leadership Labyrinth : Negotiating the Paradoxes of Ministry*, Macon, Smyth & Helwis, 2005.
- ÉGLISE ÉVANGÉLIQUE LUTHÉRIENNE DE FRANCE, *Constitution, Titre 5, Article 24*, <http://www.eelf.org/constitution/titre5/art24.htm>), consulté le 14/12/11.
- ÉGLISE ÉVANGÉLIQUE RÉFORMÉE DU CANTON DE VAUD , *Document du Conseil Synodal : Le ministère de l'Église et les engagements des laïcs, des pasteurs et des diacres dans l'Église*, Synode de novembre 2006, p.4, http://www.catalyse-vaud.ch/catalyse/doc_travail/doc/0611CSminist_eglise_engagement.pdf, consulté le 14/03/10.
- ELLER, Gary S., « Beyond the Lone Ranger. Lifelong Learning for Ministry », *Congregations*, Printemps 2010, p. 22-26.
- ELLINGSEN, Mark, « Luther's Concept of the Ministry : The Creative Tension », *Word & World*, 1/4, 1981, p. 338-346.
- ESTRYN-BÉHAR, Madeleine, *Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP, 2008.
- ETTEMA, Hans, « Beyond professional identity », dans Doris NAUER, sous dir., *Religious Leadership and Christian Identity*, Münster, Lit Verlag, 2004, p. 181-197.
- ETTEMA, H. ; ZONDAG, H.J., « De Nederlandse Narcisme Schaal (NNS). Psychodiagnostisch gereedschap », *De Psycholoog*, 37/5, 2002, p. 250-255.
- EVANS, Michel, *La défection des pasteurs*, texte non publié d'une allocution, mis à notre disposition par son auteur, 2009.
- EVERS, Will ; TOMIC, Welko, « Burnout Among Dutch Reformed Pastors ». *Journal of Psychology and Theology*, 31/4, 2003, p. 329-338.
- EVETTS, Julia, « Explaining the construction of professionalism in the military : history, concepts and theories », *Revue Française de Sociologie*, 44/4, 2003, p. 759-776.
- FABER, H., « Professionnalisering als pastoraal-psychologisch probleem » dans H. FABER, sous dir., *Handboek Pastoraat : Pastorale perspectieven in een veranderde samenleving*, 1985.
- FARMER, Jeanne , *Le ministère pastoral*, Paris, Empreinte, 2006.

- FARMER, Jeanne, « Les pièges qui guettent la femme du pasteur (sources de stress) », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 47, 2003, p. 25-36.
- FATH, Sébastien, *Du ghetto au réseau*, Genève, Labor et Fides, 2005.
- FATIO, Olivier, sous dir., « Confession helvétique postérieure », *Confessions et catéchismes de la foi réformée*, Genève, Labor et Fides, 1986.
- FAVRE, Olivier, « La vie spirituelle du pasteur », *La Revue Réformée*, XLV, 5/183, 1994, p. 49-76.
- FÉDÉRATION DES ÉGLISES ÉVANGÉLIQUES BAPTISTES DE FRANCE, *Projet de déontologie*, <http://www.eglises-baptistes.fr/Ministeres/Projet-de-deontologie-pastorale.html>, consulté le 14/12/11.
- FEE, Gordon D., *The First Epistle to the Corinthians*, New International Commentary on the New Testament, Grand Rapids, Eerdmans, 1988.
- FEE, Gordon D., *Gospel and Spirit : Issues in New Testament Hermeneutics*, Peabody, Hendrickson, 1991.
- FITZMYER, Joseph. A., *The Gospel According to Luke*, The Anchor Bible, Doubleday, Garden City, 1979.
- FRANCE, Richard T., *L'Évangile de Matthieu*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2000-2005.
- FUNG, Ronald Y.K., « Charismatic Versus Organized Ministry ? An Examination of an Alleged Antithesis », *The Evangelical Quarterly*, n° 52, 1980, p. 195-214.
- FUNG, Ronald Y.K., « Ministry, Community and Spiritual Gifts », *The Evangelical Quarterly*, n° 56/1, 1984, p. 3-20.
- FUNG, Ronald Y.K., « Function of Office ? A Survey of the New Testament Evidence », *Evangelical Review of Theology*, n° 8/1, 1984, p. 16-39.
- GAGNEBIN, Laurent, « Le rite en perspective protestante : le rite comme geste », *Études Théologiques et religieuses*, n° 4, 2000, p. 585-603.
- GÄRTNER, Stefan, « Powerful and Dependent : Ambivalence in the Religious Leader » dans Doris NAUER, sous dir., *Religious Leadership and Christian Identity*, Münster, Lit Verlag, 2004, p. 157-167.
- GELIN, Richard, « Prédication », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 542-555.
- GENERATION NEXT, Survey of Christian Men 2005 Report, 2007. Consulté le 24/07/10 sur <http://www.generationnext.org.uk/pdf/MensQuestionnaireReport.pdf>, document retiré du web depuis.

- GERBER, Valérie, *Formation continue des pasteurs, un accompagnement nécessaire*, mémoire non publié, Master en Psychologie du Travail, Université de Lorraine, 2012.
- GILBERT, Barbara G., *Who Ministers to Ministers ? A Study of Support Systems for Clergy and Spouses*, Herndon, Alban, 1987.
- GIRONDIN, Jean-Claude, *Ethnicité et religion parmi les protestants antillais de région parisienne*, thèse de doctorat non publiée, EPHE (Sorbonne), 2003.
- GIUST-OLLIVER, Annie-Charlotte, OUALID, Florence, sous dir., « Les groupes d'analyse de la pratique », *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n° 11, 2011.
- GLASSE, James, *Profession : Minister, Confronting the Identity Crisis of the Parish Clergy*, Nashville, Abingdon, 1968.
- GOMAZ, Louis, *Timothée ou le ministère évangélique d'après Calvin et ses commentaires sur le Nouveau Testament*, Lausanne, La Concorde, 1948.
- GOUVERNEMENT DU CANADA, « Étudier au Canada », <http://www.canadainternational.gc.ca/France/study-etudie/thesaurus-lexique.aspx?lang=fra&view=d>, consulté le 06/04/12.
- GREINER, A., « Martin Luther prédicateur », *Sur le Roc de la Parole* [extraits de sermons], Paris, Les Bergers et les Mages, 1996.
- GRELLIER, Isabelle, « Actes pastoraux et ritualité », dans Bernard KAEMPF, sous dir., *Introduction à la théologie pratique*, Strasbourg, Presses Universitaires, 1997, p. 173-199.
- GRELLIER, Isabelle, « Écclésiologie », dans Bernard KAEMPF, sous dir., *Introduction à la théologie pratique*, Strasbourg, Presses Universitaires, 1997, p. 339-375.
- GRELLIER, Isabelle, *En chemin avec Cléopas, première étape*. Disponible sur : <http://www.uepal.fr/files/CLEOPAS/Analyse-par-Isabelle-Grellier.html>, p. 8, consulté le 21/02/11.
- GROENER, Gerard, *Ingewijd en toegewijd : Profiel en vorming van de Parochiepastor*, Zoetermeer, Meinema, 2003.
- GROSCH, W.N., OLSEN, D.C., « Clergy Burnout. An Integrative Approach », *Journal of Clinical Psychology*, 56/5, 2000, p. 619-632.
- GUNDRY, Robert H., *Matthew : A Commentary on his Literary and Theological Art*, Grand Rapids, Eerdmans, 1982.
- GUSTAFSON, James M., « Professions as Callings », *The Social Service Review*, n° 56, 1982, p. 501-515.

- HAGERMAN, Ronald Wayne, *Occupational Stress and Clergy Support Within the United Baptist Convention of the Atlantic Provinces*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Acadia University, 2000.
- HALLBERG, Edmond C., « Helping Males over the Metapause », *The Los Angeles Times*, 23/10/75, p. 35-78.
- HALTER, Didier, « Le pasteur, un théologien », *Cahiers de l'IRP*, n° 33, avril 1999, p. 3-17.
- HAMMANN, Gottfried, « Le point de vue d'un historien de la Réforme », dans Pierre BÜHLER, sous dir., *Qu'est ce qu'un pasteur ?*, Genève, Labor et Fides, 1997, p. 67-76.
- HARBAUGH, Gary L., *Pastor as Person*, Minneapolis, Augsburg Publishing House, 1984.
- HARBAUGH, Gary L., *Caring for the Caregiver : Growth Models for Professional Leaders and Congregations*, Herndon, Alban, 1992.
- HAUERWAS, Stanley, « Clerical Character : Reflecting on Ministerial Morality », *Word and World*, 6/2, 1986, p. 181-193.
- HERNANDEZ, Dominique, « Le Pasteur est une personne », *Réforme*, 23-29 octobre 1997, p. 5.
- HERVIEU-LÉGER, Danièle, *Vers un nouveau christianisme ?*, Paris, Cerf, 1987.
- HERVIEU-LÉGER, Danièle, *Le pèlerin et le converti*, Paris, Flammarion, 1999.
- HILL, R.W., YOUSEY, G.P., « Adaptive and Maladaptive Narcissism Among University Faculty, Clergy, Politicians and Librarians », *Current Psychology*, 17 (2/3), 1998, p. 163-169.
- HOGUE, Dean R., WENGER, Jacqueline E., *Pastors in Transition : Why Clergy Leave Local Church Ministry*, Grand Rapids, Eerdmans, 2005.
- HOLMES, Urban T., *A History of Christian Spirituality : An Analytic Introduction*, Minneapolis, Seabury, 1980.
- HOSKINS, John H., *Obeying God's Call for the Long Haul : A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Bible and Baptist Pastors in West Virginia*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Temple Baptist Seminary, 2000.
- HOTCHKISS, Dan, « Whither Interim Ministry ? », *Congregations*, 39/2, 2012, p. 20-21.
- HOUTMAN, I.L.D., *Trends in arbeid en gezondheid*, Amsterdam, NIA-TNO, 1996.
- HUIZING, Wout « Coaching students in the field », *Journal of European Baptist Studies*, 11/2, 2011, p. 15-34.

- HUNT, Harley D., sous dir., *The Stained Glass Fishbowl*, Valley Forge, The Minister's Council, American Baptist Churches, 1990.
- IMPRIMERIE NATIONALE DE FRANCE, *Règles typographiques*, <http://www.stumbleupon.com/su/HRubS/www.tlfq.ulaval.ca/axl/monde/regles-4CHIFFRES.htm>, consulté le 16/08/11.
- INSEE, *Nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)*, http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/liste_n4.htm, consulté le 26/09/12.
- ISAMBERT, F., *Rite et efficacité symbolique*, Paris, Cerf, 1979.
- ISCAS, http://www.medias-lafree.ch/documents/ISCAS_site.pdf, consulté 04/06/12.
- JACKSON, Charles Edward, *Clergy care – Who heals the Healers ?*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Acadia University, 1998.
- JAEGER, Lydia, « La formation théologique : sur les pas d'Esdras », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 81-88.
- JOHNSON, John E., « The Old Testament Offices as Paradigm for Pastoral Identity », *Bibliotheca Sacra*, n° 152, 1995, p. 182-200.
- JOHNSON, Timothy, *The Letter of James, A New Translation with Introduction and Commentary*, The Anchor Bible, New York, Doubleday, 1995.
- JOSUTTIS, Manfred, *Der Pfarrer ist anders*, München, Kaiser, 1982.
- JUD, Gerald J., MILLS, Edgar W., BURCH, Genevieve W., *Ex-Pastors : Why Men Leave the Parish Ministry*. Philadelphie, Pilgrim, 1970.
- KAEMPF, Bernard, « Relation pastorale et désir de puissance », *Écoute et accompagnement*, Actes du Colloque de Théologie Pratique des 24-25 novembre 1986, publiés par Bernard KAEMPF, Strasbourg 1988, Association des Publications non-périodiques de la Faculté de Théologie Protestante, p. 91-105.
- KAEMPF, Bernard, *Introduction à la théologie pratique*, Strasbourg, Presses Universitaires, 1997.
- KARRES, D.J., *Een boekje open over de dominees*, Leiden, Sijthof, 1972.
- KARSENTI, T., et al., *Pourquoi les nouveaux enseignants d'immersion ou de français langue seconde quittent-ils la profession ? Résultats d'une enquête pancanadienne*, Ottawa, ACPI, 2008.
- KÄSEMANN, Ernest, « Ministry and Community in the New Testament », dans *Essays on New Testament Themes*, SCM Press, Londres, 1964, p. 63-94.

- KEIZER, J.A., *Aan tijd gebonden – over motivatie en arbeidsvreugde van predikanten*, Den Haag, Boekencentrum, 1988.
- KIRWAN, William, *Les fondements bibliques de la relation d'aide*, Terre Nouvelle, Charols, Excelsis, 1999.
- KOCH, Gustave, *Pyramide des Âges*, Almanach 2011 : état du corps pastoral UEPAL, 2010. Disponible sur <http://www.uepal.fr/Vie-pastorale/Vie-pastorale-divers/statistiques.html> , consulté le 22/02/11.
- KOTVA, Joseph J., « The Paradox of Pastoral Power », *Vision : A Journal for Church and Theology*, 5, 2, 2004, p. 38-46.
- KREJCIR, Richard J., *Statistics on Pastors. What is going on with the pastors in America ?* <http://www.intothyword.org/apps/articles/default.asp?articleid=36562>, consulté le 02/07/12.
- KÜBLER-ROSS, Elisabeth, *Les Derniers Instants de la vie*, Genève, Labor et Fides, 1975.
- KUEN, Alfred, *Ministères dans l'Église*, St-Légier, Emmaüs, 1983.
- LAHAYE, Tim, *Tempérament dirigé par l'Esprit*, Marne-la-Vallée, Farel, 1991.
- LANE, John R., *Controllable Factors for Longevity in Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Gordon Conwell Theological Seminary, 2005.
- LANGE, E., *Predigen als Beruf*, Stuttgart, Urban, 1976.
- LANIAK, Timothy S., *Shepherds after my own heart : Pastoral traditions and leadership in the Bible*, NSBT, Leicester, Apollos, 2006.
- LANTEAUME, Françoise, *Souffrance au travail et constructions identitaires dans la profession enseignante*, http://ep.inrp.fr/EP/ressources/souffrance_au_travail/Souffrance_au_travail_et_constructions_identitaires_dans_la_profession_enseignante, consulté le 09/11/11.
- LARSON, Lyle E., GOLTZ, J. Walter, *Clergy Families in Canada : An Initial Report*. Markham, The Evangelical Fellowship of Canada, 1993.
- LEADINGFROMYOURSTRENGTHS (blogger), <http://lfys.blogspot.com>, consulté le 19/02/11.
- LÉCHOT, Pierre-André, « Prédication, médias et nouvelles technologies », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 555-562.
- LECLERC, Jacques, « Les chiffres et les nombres » dans *L'aménagement linguistique dans le monde*, Québec, TLFQ, Université Laval, consulté le 16/08/2011 sur <http://www.stumbleupon.com/su/2HRubS/www.tlfq.ulaval.ca/axl/monde/regles-4CHIFFRES.htm>.

- LEDBETTER, Tammy Reed, « La ruine de tout pasteur... et comment l'éviter », *Mensuel de motivation et d'inspiration à l'attention de nos conseils d'anciens*, Association des Églises Protestantes Évangéliques de Belgique, n° 4, 2003, <http://www.aepeb.be/php/bao/0309bao.html>, consulté le 19/06/09.
- LENSKI, C.H., *The Interpretation of St Luke's Gospel*, Minneapolis, Augsburg, 1946.
- LEPILLEZ, Jean-Marc, *Basic Communication Needs Among French Pastors and Development of a Responsive Communications Ministry*, dissertation présentée en vue de l'obtention du titre de Master of Arts in Communications, Wheaton Graduate School, publiée par l'auteur, Milpitas, 1985.
- LE SAINT SIÈGE, *Catéchisme de l'Église catholique*, n° 1582, http://www.vatican.va/archive/FRA0013/___P4S.HTM, consulté le 14/02/12.
- LESSARD-HÉBERT, Michelle, GOYETTE, Gabriel, BOUTIN, Gérald, *La recherche qualitative : Fondements et pratiques*, Bruxelles, De Boeck, 1997.
- LEUBA, Jean-Louis, « Une *quaestio disputata* : qu'est-ce qu'un pasteur ? », dans Pierre BÜHLER, sous dir., *Qu'est ce qu'un pasteur ?*, Genève, Labor et Fides, 1997, p. 17-28.
- LEVINGER, George, « A Social Psychological Perspective on Marital Dissolution », *Journal of Social Issues*, 32/1, 1976, p. 21-47.
- LEWIN, Kurt, *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*, Washington, American psychological Association, 1997.
- LEWIS, Hamilton W., *Motivational Factors at Geneva Bible Institute to Begin and Continue Full Time Ministry in France*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Mid-America Baptist Theological Seminary, 2001.
- LHERMENAULT, Étienne, « Trop d'abandons dans le ministère », *Info-FEF*, 14/11/09, consulté sur <http://eglise-de-demain.hautetfort.com/media/00/00/1682824166.pdf> le 16/06/12.
- LHERMENAULT, Étienne, « Bergers, où fuyez-vous ? », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 53, 2004, p. 3-9.
- LHERMENAULT, Étienne, « Quels projets pédagogiques pour quels ministères ? L'exemple de l'Institut de Théologie Évangélique », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 71-80.
- LISCHER, Richard, « The Called Life, An Essay on the Pastoral Vocation », *Interpretation*, 59/2, 2005, p. 166-175.
- LONDON, H.B., WISEMAN, Neil B., *Pastors at Greater Risk*, Venture, Regal, 2003.

- LOOMIS, Gregory Mark, *Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Trinity Evangelical Divinity School, 2006.
- LUTHER, Martin, « À la noblesse chrétienne de la nation allemande » dans *Œuvres*, tome 2, Genève, Labor et Fides, 1986.
- MALONY, H. Newton, HUNT, Richard A., *The Psychology of Clergy*, Harrisburg, Morehouse Publishing, 1991.
- MARANATHA'S LIFE-LINE FOR PASTORS, « Statistics About Pastors », <http://www.maranathalife.com/lifeline/stats.htm>, consulté le 19/06/09.
- MCINTOSH, Gary L., EDMONDSON, Robert L., *It Only Hurts on Monday*. Carol Stream, ChurchSmart Ressources, 1998.
- MEAD, Loren B. *A Change of Pastors... And How it Affects Change in the Congregation*, édition révisée, Herndon, Alban, 2005.
- MELOY, J. Reid, « Narcissistic Psychopathology and the Clergy », *Pastoral Psychology*, n° 35/1, 1986, p. 50-55.
- MICKEY, Paul A., ASHMORE, Ginny W., *Clergy Families : Is Normal Life Possible ?*, Grand Rapids, Zondervan, 1991.
- MILLER, Kevin A., *Secrets of Staying Power*, Waco, Word, 1988.
- MISKOTTE, H.H. « Groeien aan en in het ambt », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 50-54.
- MORRISON, W. & Associates Inc., *A Ministry Strategy to Pastors and Their Families : "Best Practice Perspectives"*, rédigé pour la Convention of Atlantic Baptist Churches, 2005, 35 p., en ligne sur http://www.baptist-atlantic.ca/documents/family_bestpractices_reptwmorrisonAug05.pdf, consulté le 24/07/10.
- MOTTU, Henry, « Aux sources de notre vocation : Jérémie 1.4-19 », *Revue de Théologie et de Philosophie*, n° 114, 1982, p. 105-119.
- MUCHIELLI, Alex, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Colin, 2004.
- NATIONAL CHURCH GROWTH RESEARCH CENTER, *Helping Hurting Preachers*, <http://www.ncgrc.org/safetynet>, consulté le 19/06/09.
- NAUTA, Rein, *Paradoxaal leiderschap. Schetsen voor een psychologie van de pastor*, Nijmegen, Valkhof, 2006.
- NÉGRONI, Catherine, *La vocation de soi : une sociologie de la reconversion professionnelle volontaire*, thèse de sociologie non publiée, Université Victor Segalen, Bordeaux II, 2003.

- NÉGRONI, Catherine, SINGLY, François de, *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, Colin, 2007.
- NEUHAUS, Richard J., *Freedom for Ministry*, New York, Harper & Row, 1979.
- NICHOLSON, Roger S., *Temporary Shepherds : A Congregation Handbook for Interim Ministry*, Herndon, Alban, 1998.
- NICOLE, Émile, « Fondement biblique du ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale Baptiste*, n° 15-16, 1993, p. 9-19.
- NIEBUHR, H. Richard, *The Purpose of Church and its Ministry*, New York, Harper & Row, 1956.
- NIEBUHR, H. Richard, *The Ministry in Historical Perspectives*, New York, Harper & Row, 1956.
- NISUS, Alain « La formation des ministres de l'Église. Quelques réflexions systématiques sur les fondements et enjeux », *Théologie Évangélique*, 11/1, 2012, p. 15-22.
- NOUWEN, Henri, *Creative Ministry*, New York, Doubleday, 1971.
- NOUWEN, Henri, *The Wounded Healer*, New York, Doubleday, 1979.
- NOUWEN, Henri, *In the Name of Jesus*, New York, Crossroad Publishing Company, 1989.
- NUESS, U., BADER, V., « Predikanten op de arbeidsmarkt », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 31-34.
- OATES, Wayne, *The Christian Pastor*, Philadelphie, Westminster Press, Édition révisée et augmentée, 1964.
- OATES, WAYNE, « On Being a 'Workaholic' (A serious Jest) », *Pastoral Psychology*, n° 19, 1968, p. 16-20.
- OATES, WAYNE, *Confessions of a Workaholic*, New York, 1971.
- ODEN, Thomas C., *Pastoral Theology : Essentials of Ministry*, New York, HarperCollins, 1982.
- OLSON, Richard P., « Stages on the Journey » dans Harley D. HUNT, sous dir., *The Stained Glass Fishbowl*, Valley Forge, The Ministers Council, American Baptist Churches, 1990, p. 63-76.
- OOSTING, B., « Predikant voor even of het leven ? Inleiding », *Michsjol*, 2001, 10/1, p. 2-3.
- ORCHARD, Lauren W., *Between Forced Exit and Intentional Ministry Re-entry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Trinity International University, 2006.
- ORR, William F., WALTHER, James Arthur, *I Corinthians*, The Anchor Bible, New York, Doubleday, 1976.

- OSWALD, Roy M., KROEGER, Otto, *Personality Type and Religious Leadership*, Herndon, Alban, 1988.
- OSWALD, Roy M., *Clergy Self-Care : Finding a Balance for Effective Ministry*, Herndon, Alban, 1991.
- OSWALD, Roy M., *Beginning Ministry Together. The Alban Handbook for Clergy Transitions*, Herndon, Alban, 2003.
- OYER, Linda, SCHWEITZER, Louis, « Les crises de la foi. Étapes sur le chemin de la vie spirituelle », *Dossier Vivre n° 32*, Genève, Éditions Je sème, 2010.
- PAOLI, Pascal, *Second European Survey in Working Conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.
- PARMENTIER, Élisabeth, KAEMPF, Bernard, *Le ministère pastoral en Alsace-Moselle*, texte rédigé à la demande du Consistoire supérieur, juin 2001, p. 1-12. Document interne à l'UEPAL.
- PAYA, Christophe, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011.
- PAYA, Christophe, « Accompagnement pastoral », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 39-50.
- PAYA, Christophe, « Actes pastoraux », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 66-74.
- PAYA, Christophe, « Conseil d'Église », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 192-198.
- PAYA, Christophe, « Pasteur », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 520-533.
- PETERSON, Eugene, *Under the Unpredictable Plant, An Exploration in Vocational Holiness*, Grand Rapids, Eerdmans, 1992.
- PETERSON, Eugene, *Les trois angles de la croissance dans le service chrétien*, Cléon d'Andran, Excelsis, 1998.
- PICON, Raphaël, *Dossier synodal : Les fonctions du ministère pastoral*, 2003, consulté le 08/07/10 sur www.photoserfrp.free/fctminist.doc.
- PICON, Raphaël, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, Lyon, Olivétan, 2007.
- PIETRZYK, Dan, *Shooting the Rapids : The Cycles of Pastoral Ministry*, <http://www.faithandleadership.com/programs/spe/articles/200709/rapids.html>, consulté le 16/03/12.
- PIKE, Phil, « Pastors — Wimps or Endangered Species ? » <http://philpike.wordpress.com/2008/10/16/pastors-endangered-species>, consulté le 02/07/12.

- PIPER, John, *Brothers, we are not Professionals*, Nashville, Broadman & Holman, 2002.
- PLUMMER Alfred, *A critical and exegetical commentary on the gospel according to St. Luke*, Édimbourg, Clark, 1989.
- POUJOL, Jacques et Claire, *Manuel de la relation d'aide*, 2 volumes, Paris, Empreinte – Temps Présent, 1996.
- POULAT, E., *Une Église ébranlée*, Paris, Casterman, 1980.
- RASSIEUR, C.L., *Stress Management for ministers. Practical help for clergy who deny themselves the care they give to others*. Philadelphie, Westminster Press, 1982.
- REDIGER, G. Lloyd, *Coping with Clergy Burnout*, Valley Forge, Judson Press, 1982.
- REDIGER, G. Lloyd, *Clergy Killers*, Louisville, Westminster John Knox Press, 1997.
- REID, William J., EPSTEIN, Laura, *Travail par objectifs en service social : La pratique centrée sur la tâche*, Toulouse, Privat, 1985.
- REYMOND, Bernard, *Le protestantisme et ses pasteurs. Une belle histoire bientôt finie ?*, Genève, Labor et Fides, 2007.
- RICE, David, *Shattered Vows : Priests who Leave*. New York, William and Co. Inc., 1990.
- RICHE, David C., « Career Planning : A Couple's Concern », in *The Stained Glass Fishbowl*, sous dir., HUNT, Harley D.), Valley Forge, The Ministers Council, American Baptist Churches, 1990, p. 78-88.
- RIESS, R., *Seelsorg. Orientierung, Analysen, Alternativen*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1973.
- RIESS, R., *Pfarrer Werden ? Zur Motivation von Theologiestudenten*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1986.
- ROBINSON, Barry J., *Lucifer Grows in Our Garden*, Fernstone, Lion's Head, 2004.
- ROBINSON, J.A., « The Christian Ministry in the Apostolic and Sub-Apostolic Periods », dans H.B. SWETE, sous dir., *Essays on the Early History of the Church and the Ministry*, Londres, Macmillan, 1918, p. 57-92.
- ROMEROWSKI, Sylvain, « Les "charismata" du Nouveau Testament : aptitudes ou ministères ? », *Théologie Évangélique*, n° 1/1, 2002, p. 15-38.
- ROSS, Michael B., *Nurturing The Call – A Lifelong Responsibility*, http://enrichmentjournal.ag.org/200701/200701_084_nuturing.cfm, consulté le 25/01/12.
- RÖSSLER, Dietrich, *Grundriss der Praktischen Theologie*, Berlin, De Gruyter, 1986.
- RULLA, Luigi M., RIDICK, Joyce, IMODA, Franco, *Entering and Leaving Vocation : Intrapsychic Dynamics*, Rome, Gregorian University Press, 1976.

- SANDERS, Paul, « Institutions de formation théologique », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 429-437.
- SCHALLER, Lyle E., *Assimilating New Members*, Nashville, Abingdon, 1975.
- SCHALLER, Lyle E., *The Multiple Staff and the Larger Church*, Nashville, Abingdon, 1980.
- SCHALLER, Lyle E., *Six Stages of a Pastor's Ministry*, Nashville, Abingdon, 1990.
- SCHILDERSMAN, Hans, *Religion as a Profession*, Leiden, Brill, 2005.
- SCHILLEBEECKX, Edward, *Le ministère dans l'Église*, Paris, Cerf, 1981.
- SCHILLEBEECKX, Edward, *Plaidoyer pour le peuple de Dieu*, Paris, Cerf, 1987.
- SCHIPPERS, K.A., « De predikant : identiteit-rol-taak », *Gereformeerd Theologisch Tijdschrift*, n° 83, 1983, p. 18-39.
- SCHÖNWETTER, Dieter J., *Canadian Mennonite Brethren Pastoral Report*. Rédigé pour le Centre for Mennonite Brethren Studies et le Canadian Conference of MB Churches, document non publié, mis à notre disposition par son auteur, 2006.
- SCHÖNWETTER, Dieter J., *2008 Mennonite Church Canada Pastoral Report*. Rédigé pour le Leadership Office of the Mennonite Church of Canada, document non publié, mis à notre disposition par son auteur, 2008.
- SCHULLER, David S., STROMMEN, Merton P., BREKKE, Milo L., *Ministry in America : A Report and Analysis, Based on an In-Depth Survey of 47 Denominations in the United States and Canada, With Interpretation by 18 Experts*, New York, Harper & Row, 1980.
- SCHÜMMER, Léopold, « Le ministère pastoral dans l'Institution Chrétienne de Calvin », *La Revue Réformée*, XLV, 5/183, 1994, p. 9-47.
- SCHWEITZER, Louis, « Accompagnement spirituel », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 58-66.
- SCHWEITZER, Louis, « Situation actuelle du ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 47, 2003, p. 37-46.
- SCHWEITZER, Louis, « Spiritualité et ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 70, 2008, p. 53-62.
- SIMUNDSON, Daniel J., « Priest, prophet, wisdom teacher : Old Testament Models of the Minister », *Word & World*, n° 9/4, 1989, p. 351-358.
- SINGLY, de, François, *Le questionnaire*, Paris, Colin, 2008.
- SIRACIDE, version TOB, consulté le 16/03/12 sur <http://livres-mystiques.com/partieTEXTES/BibleTOB/index.html>.

- SIX, Jean-François, *Le temps des médiateurs*, Paris, Seuil, 1990.
- SIX, Jean-François, *Les médiateurs*, Paris, Le Cavalier Bleu, 2003.
- SMIT, J., « Predikant voor even of het leven ? », *Michsjol*, 1, 2001, 10/1, p. 23-30.
- SMOLDERING WICK MINISTRIES, « Surveys of Pastors – Shocking Stats », <http://smolderingwickministries.org/2008/12/surveys-of-pastors-shocking-stats>, consulté le 20/06/12.
- SOMERVILLE, Richard, *La première épître de Paul aux Corinthiens*, CEB, Vaux-sur-Seine, Édifac, 2005.
- SONNBERGER, Klaus, ZONDAG, Hessel, VAN IERSEL, Fred, « Postmoderne pastores, wanneer redden zij het ? », dans Klaus SONNBERGER, Hessel ZONDAG, Fred VAN IERSEL, sous dir., *Redden pastores het ?*, Budel, Damon, 2001, p. 187-198.
- SPIJKERBOER, A.M., « Het roer nog eens om », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 47-49.
- SPURGEON, Charles H., *Lectures to my Students*, Londres, Passmore, 1875.
- STAMMLER, Eberhard « Die Kirche is der Pfarrer. Das Amt trägt nicht mehr die Person », *Evangelische Kommentare, Monatszeitschrift zum Zeitgeschehen im Kirche und Gesellschaft*, n° 1, 1980, p. 7.
- STEVENS, Jef, HERREBOSCH, Erik, VANDENHOECK, Anne, *Praktijkbegeleiding van pastores, met het oog op kwaliteit van werk en leven*, Anvers, Halewijn, 2006.
- STIMEC, Arnaud, *La médiation en entreprise*, Paris, Dunod, 2004.
- STIMEC, Arnaud, *La médiation et l'entreprise en France : État des lieux et perspectives*, http://www.auchampdespossibles.org/pdf/entreprise4_fr.pdf, p. 5, consulté le 11/08/12.
- STOTT, John R. W., *Between Two Worlds*, Grands Rapids, Eerdmans, 1982.
- STUART, Edward Ivy, *Factors Related to Perseverance in Ministry Among Early Graduates of the Seminario Biblico Alianza del Peru*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Columbia International University, 2004.
- SWEEP, Joke, *Het geschonden beeld, hulp bij de verwerking van echtscheiding*, Hilversum, Gooi en Sticht, 1980.
- TABARD, N., « Refus et approbation systématiques dans les enquêtes par sondage », *Consommation*, n° 4, 1975, p. 59-76.
- TAYLOR, Eric R., *An Investigation of the Major Facts that Cause Arkansas Baptist Ministers to Consider Leaving the Ministry*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Mid-America Baptist Theological Seminary, 2001.

- TAYLOR, Richard S., *Principles of Pastoral Success*, Grand Rapids, Asbury, 1989.
- THISLTON, Anthony C., *The First Epistle to the Corinthians : A Commentary on the Greek Text*, collection The New International Greek Testament Commentary, Eerdmans, Grand Rapids, 2000.
- TIDBALL, Derek J., *Skillful shepherds*, Grand Rapids, Zondervan, 1986.
- TIDBALL, Derek J., *La pastorale chrétienne*, Diakonos, Cléon d'Andran, Excelsis, 2003.
- TIDBALL, Derek J., *Conduire et construire*, Diakonos, Cléon d'Andran, Excelsis, 2006.
- TOURNIER, Paul, *De la solitude à la communauté*, Delachaux et Niestlé, 1948.
- TOWNER, Philip H., *1 – 2 Timothy & Titus*, The IVP New Testament Commentary Series, Downers Grove, Intervarsity, 1994.
- TRICOIRE, Bruno, *La médiation sociale : le génie du « tiers »*, Paris, L'Harmattan, 2002.
- UEPAL, *Consultation Libre sur les Projets et les Attentes*, « Présentation du projet », <http://www.uepal.fr/Vie-de-l-Union/Presentation-Union/enquete-cleopas.html>, 2008, consulté le 24/07/10.
- UEPAL, *Consultation Libre sur les Projets et les Attentes*, « Présentation des résultats », <http://www.uepal.fr/files/CLEOPAS/tableaux-resultats-CLEOPAS.html>, 2008, consulté le 24/07/10.
- UNION DES ÉGLISES ÉVANGÉLIQUES LIBRES DE FRANCE, *Constitution, Règlement intérieur, Statuts*, UEEL, mars 2009.
- VALLOTON, Claude, *Historique et enjeux de la supervision pastorale*, www.supervision-pastorale.ch/documents/historique_enjeux.pdf, consulté le 05/09/11.
- VAN DER LEEST, Cor, *De stress de baas? Over weerbaarheid en werkdruk bij predikanten*, Barneveld, De Vuurbaak, 1997.
- VAN DIJK, M., « Arbeid maakt soms ziek, ook bij pastores », *Kontaktblad Federatie FPW Nederland*, n° 2, 1996, p. 11.
- VAN HOLTEN, Johan, *Rol en roeping : Een praktisch-theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten gerelateerd aan hun roepingbegrip*, Zoetermeer, Boekencentrum, 2009.
- VAN LIGTEN, A.P.J., « De uitdaging », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 35.
- VAN STRALEN, C.J., DE VLIAGER, J.F., « Interview met Wim BEEKMAN : Een nieuwe uitdaging, dat heb ik nodig voor mijn persoonlijke ontwikkeling », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 19-22.

- VAN STRALEN, C.J., DE VLIÉGER, J.F., « Daar zie ik een niche.... Interview met Nico Kuipéri », *Michsjol*, 10/1, 2001, p. 36-40.
- VINCENT, Gilbert, sous dir., *Les nouveaux clercs*, Genève, Labor et Fides, 1985.
- VINET, Alexandre, *Théologie pastorale*, réimpression à Whitefish par Kessinger, 2010, de l'original paru : Paris, chez les éditeurs, 1854.
- VON CAMPENHAUSEN, H., *Ecclesiastical Authority and Spiritual Power in the Church of the First Three Centuries*, Stanford University Press, 1969.
- WAGNER, Peter C., *Your Church can Grow*, Ventura, Regal, 1976.
- WARD, Jonathan, « Gérer son engagement, éviter le burn-out dans le ministère », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 77, 2010, p. 1-31.
- WARD, Jonathan, « Problèmes spécifiques du ministère pastoral », dans Christophe PAYA, sous dir., *Dictionnaire de théologie pratique*, Charols, Excelsis, 2011, p. 574-581.
- WARD, Kevin, « La survie spirituelle dans le ministère pastoral », *Les Cahiers de l'École Pastorale*, n° 24, 1995, p. 5-18.
- WARE, Corinne, *Discover Your Spiritual Type*, Herndon, Alban, 1995.
- WARKENTIN, Marjorie, *Ordination, A Biblical-Historical View*, Grand Rapids, Eerdmans, 1982.
- WEBER, Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964.
- WEINER, Marie-Pierre, *Solitude(s) dans le ministère pastoral : méfaits et bienfaits*, mémoire présenté à la Faculté Libre de Théologie Réformée en vue de l'obtention du grade de Maître en Théologie, Aix-en-Provence, 2008.
- WEISE, Russell J., *Burnout in the Pastoral Ministry : The Need for Clear Boundaries*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Concordia Seminary, 1991.
- WHITNEY, Don, <http://www.aepeb.be/php/bao/0309bao.html>, consulté le 19/02/11.
- WIERSBE, Warren, *In Praise of Plodders*, Grand Rapids, Kregel, 1991.
- WILLAIME, Jean-Paul, « Le statut professionnel du pasteur », *Cahier de l'Association des Pasteurs de France (APF)*, n° 9, mars 1978, p. 17-24.
- WILLAIME, Jean-Paul, *Les ex-pasteurs : les départs de pasteurs de 1950 à 1975*, Strasbourg, Centre de Sociologie du Protestantisme, 1979.
- WILLAIME, Jean-Paul, *Les pasteurs d'Alsace et de Moselle*, Strasbourg, Association des Publications de la Faculté de Théologie Protestante, Bulletin n° 3, 1980.

- WILLAIME, Jean-Paul, *Profession : Pasteur, Sociologie de la condition du clerc à la fin du XX^e siècle*, Genève, Labor et Fides, 1986.
- WILLIAMS, Brian, « Mentoring for Pastoral Formation : Gregory of Nazianzus and the Flight of Pastors », *Crux*, XL/2, 2004, p. 2-9.
- WILLIAMSON, Robert A., *Avoiding Forced Terminations of Pastors : A win-win Possibility Through Polarity Management of Conflict*, dissertation non publiée, présentée en vue de l'obtention du titre de Doctor of Ministry, Southwestern Baptist Theological Seminary, 2003.
- WILLIMON, William H., « Why a Pastor should not be a "Person" », *Theology Today*, 50/4, 1993, p. 580-585.
- WILLIMON, William H., *Clergy and Laity Burnout*, Nashville, Abingdon Press, 1989.
- WILLIMON, William H., *Calling and Character, The Virtues of The Ordained Life*, Nashville, Abingdon Press, 2000.
- WILLIMON, William H., *Pastor : The Theology and Practice of Ordained Ministry*, Nashville, Abingdon Press, 2002.
- WITTE, Henk, « Profession and Ministry in Conflict ? », dans Doris NAUER, sous dir., *Religious Leadership and Christian Identity*, Münster, Lit Verlag, 2004.
- WITORSKI, Richard, « Note de synthèse », *Savoirs*, n° 17, 2007, p. 11-39.
- WITORSKI, Richard, « A propos de la professionnalisation », dans J.M. BARBIER, G. CHAPELLE, J.C. RUANO-BORBALAN, *Encyclopédie de l'éducation et de la formation*, Paris, PUF, 2009, p. 781-793.
- WULF, H., *Pfarrer, wie lange noch ?*, Neukirchen, Vluyn, 1971.
- ZONDAG, Hessel, « Een toekomstige generatie pastors : Initiële motieven voor het pastorale beroep », dans SONNBERGER, Klaus, ZONDAG, Hessel, VAN IERSEL, Fred, sous dir., *Redden pastores het ?*, Budel, Damon, 2001, p. 148-158.
- ZONDAG, Hessel, « Identiteit kost tijd : De inzet van pastores », dans SONNBERGER, Klaus, ZONDAG, Hessel, VAN IERSEL, Fred, sous dir., *Redden pastores het ?*, Budel, Damon, 2001, p. 159-170.
- ZONDAG, Hessel, « A Millstone and a Halo : How Narcissism Affects the Way Pastors Function », dans Doris NAUER, sous dir., *Religious Leadership and Christian Identity*, Münster, Lit Verlag, 2004, p. 198-210.

INDEX DES NOMS

A

ADAMS, Jay E. 75
 ALBARELLO, Luc 124
 ALEXANDER, T. Desmond 74, 340, 414, 479
 ANDRIESEN, Hermann C.I. 378
 ANSALDI, Jean 270, 271

B

BALLESTEROS, Juan 371
 BALLIÈRE, Paul 404
 BARBIER, Jean-Marie 307
 BARILIER, Roger 280
 BARKER, Montagu 304
 BASCO, L. 234
 BASTON, G.A. 74, 75, 76, 120, 121, 218, 414, 479
 BAXTER, Richard 45, 363, 386
 BEACH, Thomas Foley 59, 60, 61, 118, 120, 121,
 218, 294, 297, 414, 479
 BEASLEY-MURRAY, Paul 304, 305
 BENDROTH, Norman B. 375
 BÉNÉTREAU, Samuel 290, 291, 297, 302
 BENOÎT-RIHOUX 124
 BENTON, John 320
 BERTHIER, Nicole 127, 131, 218, 219
 BERTRAND, Michel 330, 331
 BIZEUL, Yves 25
 BLOCHER, Henri 290
 BLOUGH, Neil 309, 311
 BOCK, Darrell L. 318
 BONN-STORMS, M. 87
 BOONSTRA, R. 67
 BOURDONCLE, Raymond 306
 BRATCHER, Edward B. 252, 253, 299, 321, 372

BROUWER, Rein 64, 67, 68, 69, 93, 119, 120, 121, 272,
 287, 308, 310, 326, 390, 414, 415, 479
 BUCKLAND, Colin 304
 BÜHLER, Pierre 240
 BUNTING, Ian D. 367

C

CAGLAR, H. 234
 CALVIN, Jean 240, 249, 260, 269, 279, 285, 290,
 296, 298, 301, 303, 305, 309, 334,
 338, 342, 345, 363, 383, 442, 485
 CAMPBELL, A.V. 69
 CAMPBELL, Susan 395
 CAMPICHE, Roland 16, 25, 327, 333
 CARMER, Scott D. 41, 42, 43, 118, 120,
 121, 218, 414, 478
 CARSON, Donald A. 345
 CARTER, J.D. 227
 CHAPPELL, Brian 336, 338
 CHAPPUIS, Jean-Marc 240
 CHAUCHAT, Hélène 219
 CHONG, Patrick 290
 CHOUANIÈRE, Dominique 228
 CHRISTOPHERSON, Richard W. 36, 37, 38, 120,
 121, 272, 415, 478
 CIONCA, John R. 49
 CIVELLI, Jean-Pierre 268
 COMBS 320
 CONNER, Dwayne 49
 CRADDOCK, Fred 298, 299, 335, 336
 CRANFIELD, Charles E.B. 290, 302
 CRESPIY, Georges 276, 331, 332, 366, 367

D

DAHM, K.W.	87
DAMAZIO, Frank	313, 315
DAWN, Marva J.	10, 267, 305
DE JONGE, Fabery	87
DE JONGE, J.	86
DE LANGE, Jaap	361, 449
DE VLIET, J.F.	64, 65
DEKKER, G.	85
DELORME, Jean	341
DESANTI, Raphaël	130, 131, 222
DEWAR, Francis	286, 291
DITTES, James E.	242, 246, 249, 250, 251,252, 253, 266, 323, 351, 356
DOLE, Georges	281, 282, 283, 306, 404
DROS, L.	67
DUBAR, Claude	273, 277, 307
DUBIED, Pierre-Luigi	240, 304, 346, 381, 404
DUNN, James D.G.	247, 342

E

EADIE, H.A.	29
EBAUGH, Helen Rose Fuchs	111, 112, 113, 114, 119,120, 121, 363, 395, 415, 416, 480
EDMONDSON, Chris	450
EDMONDSON, Robert L.	51, 52, 53, 480
EDWARDS, Bela Bates	310
EDWARDS, Judson	244, 444
EDWARDS, Jonathan	47, 335
ELLER, Gary S.	365, 367
ELLINGSEN, Mark	261
ESTRYN-BÉHAR, Madeleine	231
ETTEMA, Hans	84, 325
EVANS, Michel	23, 43
EVERS, W.	236
EVETTS, Julia	273, 308

F

FABER, H.	69
FARMER, Jeanne	28, 393, 394

FATH, Sébastien	134
FATIO, Olivier	330
FAVRE, Olivier	380, 386
FEE, Gordon D.	293, 306, 342
FITZMYER, Joseph A.	296
FRANCE, Richard T.	269
FUNG, Ronald Y.K.	341, 342

G

GAGNEBIN, Laurent	337
GÄRTNER, Stefan	327
GELIN, Richard	336, 337
GENERATION NEXT	76, 120, 121, 416, 479
GERBER, Valérie	368, 369, 370
GILBERT, Barbara	25, 34, 35, 36, 120, 414, 478
GIRONDIN, Jean-Claude	134
GIUST-OLLIVER, Annie-Charlotte	379
GLASSE, James	319, 333
GOMAZ, Louis	269
GREINER, A.	335
GRELLIER, Isabelle	25, 26, 270, 338
GROENER, Gerard	69, 70, 71, 120, 121, 272, 315,316, 317, 355, 360, 374, 415, 479
GROSCH, W.N.	85
GUNDRY, Robert H.	295
GUSTAFSON, James M.	320

H

HAGERMAN, Ronald Wayne	31, 32, 33, 120,121, 218, 414, 478
HALLBERG, EDMOND C.	59
HALTER, Didier	243, 275, 276
HAMMANN, Gottfried	240, 243, 248, 249, 250
HARBAUGH, Gary L.	99, 100, 102, 104, 119, 120, 218, 242, 262, 318, 319,320, 321, 322, 326, 415, 480
HAUERWAS, Stanley	319
HERNANDEZ, Dominique	321, 322, 354, 355
HERVIEU-LÉGER, Danièle	274
HILL, R.W.	84

HOGÉ, Dean R.16, 17, 115, 116, 117, 119, 120,
121, 218, 362, 412, 415, 480
 HOLMES, Urban T.384
 HOSKINS, John H.49, 50, 51, 118, 120, 121, 414, 479
 HOTCHKISS, Dan375
 HOUTMAN, I.L.D.86
 HUIZING, Wout318, 359, 361, 374, 449, 486
 HUNT, Harley D.255, 339, 395, 397, 411

I

ISAMBERT, F.338

J

JACKSON, Charles Edward30, 31, 120, 121, 414, 478
 JAEGER, Lydia367
 JOHNSON, John E.343, 344, 345
 JOHNSON, Timothy.....298
 JOSUTTIS, Manfred16, 67, 93, 242, 256, 262,
263, 264, 303, 304, 326
 JUD, Gerald60, 61, 62, 63, 64,
115, 120, 121, 415, 479

K

KAEMPF, Bernard.....270, 281, 304, 326, 329, 338, 404
 KARRES, D.J.....87
 KARSENTI, T.....233
 KÄSEMANN, Ernest341
 KEIZER J.A.15, 16, 68, 69, 85, 87, 88
89, 90, 120, 121, 414, 480
 KIRWAN, William227
 KOCH, Gustave.....25
 KOTVA, Joseph J.261
 KÜBLER-ROSS, Elisabeth.....99, 109, 110
 KUEN, Alfred242, 291

L

LAHAYE, Tim50
 LANE, John R.45, 46, 47, 120, 121, 218, 414, 479
 LANGE, E.....87

LANIAK, Timothy S.292, 347, 351, 352
 LANTEAUME, Françoise.....233
 LARSON, LYLE.....54, 55, 56, 120, 121, 416, 479
 LÉCHOT, Pierre-André337
 LECLERC, Jacques.....17
 LEDBETTER, TAMMI REED412
 LENSKI, C.H.....296
 LEPILLEZ, Jean-Marc8, 22, 23, 120,
122, 218, 414, 478
 LESSARD-HÉBERT, Michelle.....126
 LEVINGER, Georges363
 LEWIN, Kurt.....360, 361, 362, 363, 374, 392
 LEWIS, Hamilton W.22, 23, 24, 45, 120,
121, 140, 414, 478
 LHERMENAULT, Étienne.....286, 366, 367, 372, 411
 LISCHER, Richard.....300, 301
 LONDON, H.B.16, 119, 380, 412, 413
 LOOMIS, Gregory Mark47, 48, 49, 52,
121, 414, 479
 LUTHER, Martin45, 240, 261, 277, 278, 305,
309, 331, 334, 335, 383, 485

M

MALONY, H. Newton411
 McINTOSH, Gary51, 52, 53, 120, 121, 480, 487
 MEAD, Loren B.375
 MELOY, J. Reid84
 MILLER, Kevin A.....49, 56, 57, 58, 59,
120, 121, 416, 479
 MISKOTTE, H.H.....67
 MORRISON, W.....102, 103, 120, 121, 416, 480
 MOTTU, Henri301, 302
 MUCHIELLI, Alex.....222

N

NAUER, Doris.....83, 325, 327, 329
 NAUTA, Rein.....264, 265, 266
 NÉGRONI, Catherine237, 238, 239
 NEUHAUS, Richard John.....247, 267
 NICHOLSON, Roger S.375
 NICOLE, Émile.....292, 344

NIEBUHR, H. Richard	242, 244, 246, 253, 279, 285, 322
NISUS, Alain	6, 342
NOUWEN, Henri	34, 69, 242, 253, 257, 258, 259,266, 309, 313, 314, 315, 355
NUESS, U.	67

O

OATES, Wayne.....	99, 243, 247, 248, 254
ODEN, Thomas C.	281, 295, 343, 346, 347, 350
OLSON, Richard P.	395, 397
OOSTING, B.	64
ORCHARD, Lauren W.	104, 105, 106, 107, 108,109, 120, 121, 218, 414, 480
ORR, William F.....	341
OSWALD, Roy M.....	50, 355, 375, 383, 384
OYER, Linda.....	388, 389

P

PAOLI, Pascal	86
PARMENTIER, Élisabeth.....	281, 329
PAYA, Christophe	1, 32, 241, 252, 263, 292, 293,293, 303, 326, 337, 365, 366, 404
PETERSON, Eugene	10, 45, 242, 267, 272, 305, 322,323, 324, 353, 356, 360, 361, 363
PICON, Raphaël	243, 255, 256, 267, 339,354, 356, 357, 360, 363
PIETRZYK, Dan	43, 376, 388
PIKE, Phil.....	413
PIPER, John	243, 272, 274, 311, 312, 313, 315, 320
PLUMMER, Alfred.....	319
POUJOL, Jacques et Claire	171, 263
POULAT, E.	404

R

RASSIEUR, C.L.....	75
REDIGER, G. Lloyd	15, 262
REID, William	316
REYMOND, Bernard	279, 281

RICE, David	108, 109, 110, 111, 112,114, 120, 121, 416, 480
RICHE, David C.	397
RIESS, R.	29, 93, 405
ROBINSON, Barry J.	28
ROBINSON, J.A.....	28, 342
ROMEROWSKI, Sylvain.....	306, 340, 341
ROSS, Michael B.....	358, 389, 390
RÖSSLER, Dietrich	404
RULLA, Luigi M.	77, 78, 80, 81, 119,121, 304, 415, 416, 479

S

SANDERS, Paul	366
SCHALLER, Lyle E.	48, 49, 376
SCHILDERMAN, Hans	310, 324, 325, 326,328, 347, 359, 405
SCHILLEBEECKX, Edward	242, 246, 247, 286, 287, 309
SCHIPPERS, K.A.	87
SCHÖNWETTER, Dietrich	43, 94, 96, 97, 98,120, 121, 218, 416, 480
SCHULLER, David S.	72, 73, 120, 121, 275, 415, 479
SCHÜMMER, Léopold.....	260, 261, 334
SCHWEITZER, Louis.....	7, 326, 353, 383, 388, 389
SIMUNDSON, Daniel J.	294
SINGLY, François de	125, 219, 237
SIX, François.....	135, 144, 210, 371, 376
SMIT, J.	15, 66
SOMERVILLE, Robert	341
SONNBERGER, Klaus	81, 85
SPURGEON, Charles.....	294, 409
STAMMLER, Eberhard.....	404
STEVENS, Jef	377
STIMEC, Arnaud.....	370
STOTT, John R.W.....	56, 335
STUART, Edward Ivy.....	43, 44, 45, 46, 49, 118,120, 373, 396, 397, 414, 479
SWEEP, JOKE.....	109

T

TABARD, N.	219
TAYLOR Eric T.	38, 39, 40, 41, 49,
.....	120, 121, 414, 478
TAYLOR, Richard S.....	49
THISELTON, Anthony C.	341
TIDBALL, Derek	242, 302, 319, 347, 348, 349,
.....	350, 351, 352, 355, 372
TOURNIER, Paul	99, 372
TOWNER, Philip H.	305
TRICOIRE, Bruno.....	371

V

VALLOTON, Claude	373, 378
VAN DER LEEST, Cor	29, 30, 35, 120, 121
VAN HOLTEN, Johan.....	91, 92, 93, 120, 285, 287
VINCENT, Gilbert.....	25
VINET, Alexandre	45, 280, 298, 300, 305,
.....	334, 338, 363, 371, 385, 386
VON CAMPENHAUSEN, H.....	341

W

WAGNER, Peter C.	48
-----------------------	----

WARD, Jonathan.....	15, 263, 269, 321, 391, 392
WARD, Kevin	259, 260, 391, 392
WARE, Corinne	384
WARKENTIN, Marjorie	279
WEBER, Max	277, 278
WEINER, Marie-Pierre.....	371, 372
WEISE, Russell J.....	27, 28, 29, 30, 33, 120,
.....	121, 255, 414, 478
WHITNEY, Don	412
WIERSBE, Warren	49
WILLAIME, Jean-Paul	8, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
.....	22, 25, 62, 110, 120, 121, 230, 237
.....	237, 240, 255, 256, 257, 272, 274, 275
.....	280, 281, 306, 310, 327, 404, 415, 478
WILLIAMS, Brian	286
WILLIMON, William H....	28, 242, 253, 254, 266, 279, 318,
.....	319, 320, 321, 322, 325, 326, 333
WITTE, Henk	329
WITORSKI, Richard	306, 307, 308, 321
WULF, H.....	87

Z

ZONDAG, Hessel	81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 120,
.....	121, 218, 272, 286, 415, 479, 480

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	5
INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA RECHERCHE SUR LA CONDITION PASTORALE	13
I. Les statistiques : un indicateur de disfonctionnement.....	13
II. Présentation des études	17
A. Les études faites en France.....	17
Jean-Paul Willaime, 1979 : <i>Les ex-pasteurs : les départs de pasteurs de 1950 à 1975</i>	17
Jean-Paul Willaime, 1986 : <i>Profession : Pasteur. Sociologie de la condition du clerc à la fin du XX^e siècle</i>	20
Jean-Marc Lepillez, 1985 : <i>Basic Communication Needs Among French Pastors and Development of a Responsive Communications Ministry</i>	22
Hamilton W. Lewis, 2001 : <i>Motivational Factors at Geneva Bible Institute to Begin and Continue Full Time Ministry in France</i>	23
L'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine, 2008 : <i>Consultation Libre et Ouverte sur les Projets et les Attentes des Paroisses (CLEOPAS)</i>	24
B. Les études faites à l'étranger	27
Russell J. Weise, 1993 : <i>Burnout in the Pastoral Ministry : The Need for Clear Boundaries</i>	27
Cor van der Leest, 1997 : <i>De stress de baas ? Over weerbaarheid en werkdruk bijpredikanten</i> [Notre traduction : Maîtriser le stress ? Une étude sur la résistance aux pressions du travail des pasteurs].....	29
Charles Edward Jackson, 1998 : <i>Clergy Care : Who heals the Healers ?</i>	30
Ronald Wayne Hagerman, 2000 : <i>Occupational Stress and Clergy Support Within the United Baptist Convention of the Atlantic Provinces</i>	31
Barbara Gilbert, 1987 : <i>Who Ministers to Ministers ? A Study of Support Systems for Clergy and Spouses</i>	34
Richard W. Christopherson, 1994 : <i>Calling and Career in Christian Ministry</i>	36
Eric R. Taylor, 2001 : <i>An Investigation of the Major Facts that Cause Arkansas Baptist Ministers to Consider Leaving the Ministry</i>	38
Scott D. Carmer, 2003 : <i>An Exploration of Disappointment in Ministry</i>	41

Edward Ivy Stuart, 2004 : <i>Factors Related to Perseverance in Ministry Among Early Graduates of the Seminario Biblico Alianza del Peru</i>	43
John R. Lane, 2005 : <i>Controllable Factors for Longevity in Ministry</i>	45
Gregory Mark Loomis, 2006 : <i>Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America</i>	47
John H. Hoskins, 2000 : <i>Obeying God's Call for the Long Haul : A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Bible and Baptist Pastors in West Virginia</i>	49
Gary L. McIntosh et Robert L. Edmondson, 1998 : <i>It Only Hurts on Monday</i>	51
Lyle E. Larson et J. Walter Goltz, 1994 : <i>Clergy Families in Canada : An Initial Report</i>	54
Kevin A. Miller, 1988 : <i>Secrets of Staying Power</i>	56
Foley Thomas Beach, 2002 : <i>Effects of Mid-Life Transition on a Man's Call to Ministry</i>	59
Gerald J. Jud, Edgar W. Mills et Genevieve W. Burch, 1970 : <i>Ex-Pastors : Why Men Leave the Parish Ministry</i>	61
Michsjol, 2001 : <i>Predikant, voor even of voor het leven ?</i> [Notre traduction : Prédicateur pour un certain temps ou pour toujours ?].....	64
Rein Brouwer, 1995 : <i>Pastor tussen macht en onmacht : Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap.</i> [Notre traduction : Le pasteur, entre pouvoir et manque de pouvoir : une étude de la professionnalisation du ministère en milieu réformé].	67
Gerard Groener, 2003 : <i>Ingewijd en toegewijd : Profiel en vorming van de parochiepastor</i> [Notre traduction : Initié et consacré : profil et formation du pasteur de paroisse].	69
Schuller, Strommen et Brekke, 1980 : <i>Ministry in America : A Report and Analysis, Based on an In-Depth Survey of 47 Denominations in the United States and Canada, With Interpretation by 18 Experts</i>	72
Grant Alexander Baston, 2005 : <i>Rediscovering Pastoral Identity : The Influence of Church Role Expectations in Undermining a Pastor's Personal Ministry Identity</i>	74
Generation Next, 2007 : <i>Survey of Christian Men</i>	76
Luigi M. Rulla, Joyce Ridick et Franco Imoda, 1976 : <i>Entering and Leaving Vocation : Intrapsychic Dynamics</i>	77
Hessel Zondag, 1996 : <i>Een toekomstige generatie pastors : Initiële motieven voor het pastorale beroep</i> [Notre traduction : La génération des pasteurs de demain : les motivations initiales pour choisir le métier de pasteur].	81
Hessel Zondag, 2004 : <i>A Millstone and a Halo : How Narcissism Affects the Way Pastors Function</i> [Notre traduction : Un boulet et une auréole : Comment le narcissisme influe le fonctionnement pastoral].	83

Hessel Zondag, 2001 : <i>Identiteit kost tijd : De inzet van pastores</i> [Notre traduction : L'identité prend du temps. L'engagement pastoral].....	85
J.A. Keizer, 1988 : <i>Aan tijd gebonden – over motivatie en arbeidsvreugde van predikanten</i> [Notre traduction : Limités dans le temps – au sujet de la motivation des pasteurs et de leur satisfaction au travail].....	87
Johan van Holten, 2009 : <i>Rol en roeping : Een praktisch-theologisch onderzoek naar de rol opvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten gerelateerd aan hun roepingbegrip</i> [Notre traduction : Rôle et vocation : une recherche en théologie pratique sur la conception du rôle des pasteurs, futurs, débutants et expérimentés, par rapport à leur conception de la vocation].....	90
Dieter J. Schönwetter, 2006 : <i>Canadian Mennonite Brethren Pastoral Report</i>	94
Dieter Schönwetter, 2008 : <i>2008 Mennonite Church Canada Pastoral Report</i>	96
Gary Harbaugh, 1992 : <i>Caring for the Caregiver : Growth Models for Professional Leaders and Congregations</i>	99
W. Morrison et Associés, 2005 : <i>A Ministry Strategy to Pastors and Their Families : “Best Practice Perspectives”</i>	102
Lauren W. Orchard, 2006 : <i>Between Forced Exit and Intentional Ministry Re-entry</i>	104
David Rice, 1990 : <i>Shattered Vows : Priests who Leave</i>	108
Helen Rose Fuchs Ebaugh, 1988 : <i>Becoming an Ex : The Process of Role Exit</i>	111
Dean R. Hoge ; Jacqueline E. Wenger, 2005 : <i>Pastors in Transition : Why Clergy Leave Local Church Ministry</i>	115
C. Conclusions	118
1. Remarques préalables	118
2. Ce qu'on peut conclure de la littérature consultée.....	120
CHAPITRE 2 : ENQUÊTE MENÉE EN FRANCE EN 2010	122
I. Le processus	122
A. Justification de cette étude de terrain	122
B. Objectifs, hypothèses et approche méthodologique	123
C. Préparation et déroulement.....	126
D. Techniques de collecte de données	128
E. Population et taux de réponses	132
II. Les résultats.....	135
A. Les ex-pasteurs	135
1. Analyse de leurs questionnaires	135
1.1. Leur profil.....	135

1.2. Leur personnalité et état de santé.....	137
1.3. Leurs opinions	138
1.3.1. Leurs perceptions de la vocation et de la carrière pastorale..	138
a. La vocation	138
b. Le ministère, est-ce pour toute la vie ?.....	139
1.3.2. Leurs évaluations de la formation et de la préparation au ministère	139
1.3.3. Leurs opinions sur le travail de pasteur	140
1.4. Leurs motifs pour quitter le ministère	140
1.5. Leur processus décisionnel.....	142
1.6. Comment ont-ils vécu cette transition ?	143
1.6.1. Sur le plan émotionnel, comment se passe ce départ ?	143
1.6.2. Sur le plan relationnel et familial.....	144
1.6.3. Sur le plan spirituel	144
1.6.4. Reprendre un jour le ministère ?	145
2. Compte-rendu des entretiens	145
2.1. Le style du pasteur et les attentes des Églises	145
2.2. La formation et la préparation au ministère	147
2.3. La possibilité d'avoir un accompagnement et/ou un soutien	148
2.4. La solitude	148
2.5. Le climat relationnel entre les collègues	149
2.6. Les résultats, souvent lents et invisibles	149
2.7. L'intervention d'un médiateur	150
2.8. L'après-ministère : le vécu émotionnel	150
B. Les pasteurs en poste dans une paroisse	151
1. Analyse de leurs questionnaires	151
1.1. Le profil des répondants	151
1.1.1. Sexe	151
1.1.2. Situation matrimoniale	151
1.1.3. Âge	152
1.1.4. Nationalité	152
1.1.5. Nombre d'enfants.....	152
1.1.6. L'emploi du temps du conjoint	152
1.1.7. Le niveau d'études des pasteurs avant d'entrer dans le ministère.....	154
1.1.8. Leurs expériences de travail avant le ministère	154
1.1.9. Type de profession exercée auparavant	155

1.2. Leur préparation au ministère.....	156
1.2.1. Dénomination d'origine et dénomination actuelle.....	156
1.2.2. Les études.....	157
1.2.3. Les stages.....	160
1.3. Leurs évaluations de cette préparation au ministère	161
1.3.1. Les études.....	161
1.3.2. Les stages.....	163
1.4. L'accompagnement dans le ministère	164
1.5. Les postes pastoraux.....	166
1.5.1. Le nombre, la durée et les motifs pour en changer	166
1.5.2. D'une dénomination à l'autre	168
1.6. Le congé sabbatique	169
1.7. La formation complémentaire.....	171
1.8. La personnalité et l'état de santé.....	172
1.9. L'emploi du temps des pasteurs.....	173
1.9.1. Les activités	173
1.9.2. Un emploi du temps idéal ?	174
1.9.3. Qui gère l'agenda des pasteurs ?	176
1.10. Les motifs de satisfactions et de frustrations.....	176
1.11. Leurs analyses de l'appel au ministère	182
1.11.1. Un appel nécessaire ? Pour toute la vie ?.....	182
1.11.2. Les raisons pour ne pas envisager de quitter le ministère	184
1.12. Leurs définitions du ministère pastoral	185
1.13. Leurs approches du travail pastoral.....	187
1.14. Le rôle et la position du pasteur ont-ils changé ?	188
1.15. Les attentes des paroissiens et des membres du conseil.....	189
1.16. Le cahier des charges : utile, souhaitable ?	191
1.17. Les sentiments et les états d'esprit des pasteurs.....	193
1.18. Envisager de quitter le ministère ?	195
1.19. Les ressources disponibles ou manquantes pour tenir dans le ministère	198
1.19.1. L'importance relative et l'appréciation des ressources dont ils disposent	198
1.19.2. Les pasteurs peuvent-ils avoir un confident ?	199
1.19.3. Où les pasteurs voudraient-ils trouver de l'aide au moins une écoute ?	199
1.19.4. Ce qui leur manque pour tenir dans le ministère	200

2. <i>Compte-rendu des entretiens</i>	202
2.1. <i>Les aspects négatifs susceptibles d'abandonner le ministère</i>	203
2.1.1. <i>Les attentes</i>	203
2.1.2. <i>Le cahier des charges</i>	203
2.1.3. <i>Les évaluations</i>	204
2.1.4. <i>Le poids du travail administratif</i>	204
2.1.5. <i>La formation et la préparation au ministère</i>	205
2.1.6. <i>L'accompagnement et le soutien</i>	206
a. <i>Au début du ministère et lors des changements de poste</i> . 206	
b. <i>En cours de poste</i>	207
c. <i>Sur le plan spirituel</i>	208
2.1.7. <i>Les relations entre collègues</i>	208
2.2. <i>Quitter le ministère ou pas ?</i>	209
2.2.1. <i>Les motifs</i>	209
2.2.2. <i>Pour quelle raisons n'ont-ils finalement pas quitté le ministère ?</i>	211
2.2.3. <i>Qui les a aidés à traverser ces moments difficiles ?</i>	212
2.3. <i>Ce qui permet aux pasteurs de durer dans le ministère</i>	213
2.3.1. <i>La gestion de la vie de famille</i>	213
2.3.2. <i>La professionnalisation</i>	214
2.3.3. <i>La forte conviction de la vocation</i>	216
III. <i>Évaluation de cette étude sur le terrain</i>	217
A. <i>La population interrogée</i>	217
B. <i>Les taux de réponses</i>	218
C. <i>La conduite des entretiens et leur utilité</i>	221
IV. <i>Conclusions du chapitre</i>	223
CHAPITRE 3 : ÉQUILIBRER FACTEURS DE BIEN-ÊTRE ET DE MAL-ÊTRE	226
I. <i>Le bien-être au travail : différent pour les pasteurs ?</i>	228
II. <i>Profession ? « Pasteur » !</i>	240
A. <i>Les paradoxes du métier pastoral</i>	243
1. <i>Un métier paradoxal</i>	243
1.1. <i>Un modèle éclaté : perte de pertinence</i>	244
1.2. <i>Une fonction morcelée : dilemme des priorités et recherche de pertinence</i>	249
1.3. <i>Une fonction soumise à des pressions : analyse d'autres facteurs de tension</i>	254
1.4. <i>Les paradoxes propres au leadership chrétien</i>	257

2. <i>Un message paradoxal</i>	267
2.1. <i>L'aspect paradoxal de la personne de Jésus</i>	267
2.2. <i>L'aspect paradoxal du ministère et des discours de Jésus</i>	268
2.3. <i>L'aspect paradoxal de l'image du pasteur et de son ministère, à la suite des premiers disciples</i>	268
2.4. <i>L'aspect paradoxal de l'Église, de la communauté des disciples</i> ..	270
3. <i>Conclusions</i>	271
B. <i>Pasteur, un métier ou/et une vocation ?</i>	272
1. <i>Origines et enjeux de ce débat</i>	272
1.1. <i>Autre métiers – même débat</i>	272
1.2. <i>Les débuts du débat</i>	274
1.3. <i>Une sommaire étude des mots « métier » et « vocation »</i>	277
1.4. <i>Incidences des différentes opinions dans ce débat</i>	278
1.4.1 <i>Au niveau ecclésiastique</i>	278
1.4.2. <i>Au niveau juridique</i>	281
1.5. <i>Conclusions</i>	283
2. <i>La notion de vocation</i>	284
2.1. <i>Définitions et historique</i>	284
2.2. <i>La vocation dans la Bible</i>	288
2.2.1. <i>Les bases bibliques pour le ministère à vie, selon les réponses à notre enquête</i>	289
2.2.2. <i>Les ministères dans la Bible</i>	292
2.2.3. <i>Bases bibliques pour la vocation pastorale aujourd'hui ?</i>	294
2.2.4. <i>Une conviction très personnelle, influencée culturellement ?</i> ..	299
2.3. <i>La nécessité, la valeur et la validité de la vocation</i>	300
3. <i>La notion de professionnalisation</i>	306
3.1. <i>Définitions</i>	307
3.2. <i>Pour ou contre la professionnalisation ?</i>	310
3.3. <i>Intégrer les deux dimensions, professionnalisation et vocation ?</i> ..	315
3.4. <i>Une professionnalisation adaptée au ministère, pour éviter les abandons</i>	324
4. <i>Conclusions</i>	328
C. <i>Définitions du métier de pasteur</i>	330
1. <i>Introduction : les objectifs de cette section</i>	330
2. <i>Approche historique</i>	330
2.1. <i>Des ministères de la Réforme à la réforme des ministères</i>	330

2.2. <i>Entre Calvin, Luther, Vinet et notre époque : ressemblances et distances</i>	334
a. La prédication de la Parole	335
b. Les sacrements	337
c. Le rôle exemplaire du pasteur	338
3. <i>Approche biblique</i>	340
3.1. <i>Ministère, charismata, fonction, position</i>	340
3.2. <i>Un modèle biblique pour le ministère aujourd'hui : anachronisme ou non ?</i>	343
3.3. <i>La définition par les métaphores bibliques</i>	346
4. <i>Autres approches</i>	352
4.1. <i>Une conception « triangulaire » du ministère</i>	353
4.2. <i>Pasteur : équilibriste ou funambule ?</i>	354
4.3. <i>Une conception dynamique du métier pastoral</i>	357
4.4. <i>Savoir gérer le « champ de forces »</i>	360
5. <i>Conclusions</i>	363
III. <i>Pour durer dans le pastorat : professionnaliser et entretenir la vocation</i>	364
A. <i>La formation initiale et continue</i>	364
B. <i>L'accompagnement des pasteurs</i>	370
1. <i>Le soutien collégial</i>	371
2. <i>La formation : une préparation à l'accompagnement professionnel</i>	373
3. <i>Gestion des périodes de transition et des phases cruciales</i>	375
C. <i>Entre formation continue et accompagnement : l'analyse de la pratique</i>	378
D. <i>La spiritualité du pasteur et l'entretien de la vocation</i>	380
1. <i>« Professionnalisation » de la vie spirituelle ?</i>	381
2. <i>La formation continue</i>	382
3. <i>L'accompagnement spirituel</i>	385
4. <i>La « mise en disponibilité »</i>	386
5. <i>Les étapes de la vie spirituelle</i>	388
6. <i>L'« entretien » de la vocation</i>	389
7. <i>La survie spirituelle du pasteur et la souffrance de la théologie</i>	391
E. <i>La gestion de la vie de famille</i>	393
1. <i>Le « surfonctionnement »</i>	393
2. <i>Interaction entre les phases de la vie conjugale et les phases du ministère</i>	395
3. <i>Deux partenaires, deux vies professionnelles, deux vocations !</i>	398
CONCLUSIONS	400

ANNEXES	410
ANNEXE 1 Les statistiques	411
ANNEXE 2 Les études par type d'auteur	414
ANNEXE 3 Les Églises invitées à participer et quelques réactions.....	417
ANNEXE 4 Lettre de recommandation de l'AEF.....	420
ANNEXE 5 Le questionnaire pour les ex-pasteurs	421
ANNEXE 6 Le questionnaire pour les pasteurs	431
ANNEXE 7 Les instituts de formation	442
ANNEXE 8 Les paradoxes du ministère	444
ANNEXE 9 Les illustrations	446
ANNEXE 10 Les schémas de Wout Huizing et Jaap de Lange	449
ANNEXE 11 « I have a dream... »	450
BIBLIOGRAPHIE	451
INDEX DES NOMS	473
TABLE DES MATIÈRES	478
