



## Faire la transition entre l'ancien et le nouveau

Par Harry Brown, président du groupe de travail sur l'isolement dans le ministère

### Un nouveau pasteur à *Inspiration United*

La paroisse *Inspiration United Church* attendait le nouveau pasteur qu'elle venait tout juste d'engager. Le travail du comité mixte d'évaluation des besoins (JNAC) s'était prolongé, et les processus de recherche et d'appel avaient causé beaucoup d'angoisse. Mais la communauté tentait d'aller de l'avant après une longue relation confortable avec leur pasteur maintenant retraité. Pour changer le style de leurs célébrations et faire évoluer leur ministère vers un modèle plus communautaire, la paroisse avait fait appel à un pasteur dont le placement avait été un succès dans une région rurale d'une autre province. Les paroissiens étaient positifs face à l'avenir. Ils espéraient que le changement de ministère qu'apporterait un pasteur plus jeune attirerait de nouveaux membres dans la paroisse.

Deux ans plus tard, tout ne s'était pas passé comme prévu. Un climat d'abattement général régnait, de même que des conflits entre ceux qui avaient accueilli le changement et ceux qui regrettaient 'le bon vieux temps'. Le pasteur, de son côté, cherchait un autre appel.



### Cette situation a quelque chose de familier?

Ce récit est fictif, mais il illustre bien ce que vit une personne qui accepte un appel pour se rendre finalement compte que l'expérience ne répond pas vraiment aux attentes. Ceux et celles qui abordent un nouveau ministère avec des buts bien précis et une bonne compréhension des besoins et des préoccupations d'une paroisse en transition semblent plus facilement faire le pont – entre apprendre à se connaître mutuellement et effectuer des changements. La plupart des spécialistes en la matière recommandent l'élaboration d'un plan d'intégration pour les premières années du ministère.

Les nouveaux départs sont marqués par l'espoir et l'anticipation. Les rapports des comités d'évaluation des besoins (JNAC) sont souvent visionnaires et décrivent une situation idéale. Bien qu'il y ait habituellement une période de grâce, la gestion des attentes de tous et chacun est cruciale. Autrement, les facteurs d'isolement – le désappointement, la méfiance, et l'aversion – peuvent apparaître. Commencer avec un plan bien conçu et bien formulé permet au ministère de se développer. Éventuellement les idéaux exprimés par la paroisse dans le rapport du JNAC se réaliseront.

## Joignez-vous au Réseau des leaders de l'Église...



Pour vous mettre en contact avec d'autres leaders à travers le pays. Pour être informé des activités éducatives, comme

- Building Skills in Transitional Ministry, au Centre Calling Lakes ([www.callinglakes.ca](http://www.callinglakes.ca)) (en anglais);
- La série de retraites saisonnières "Courage to Lead", à Five Oaks ([www.fiveoaks.ca](http://www.fiveoaks.ca)) (en anglais).

Et il y a bien plus!

Près de 1300 leaders de l'Église Unie appartiennent au Réseau des leaders de l'Église (Church Leadership Network).

Joignez-vous à la discussion! <http://churchleadership.united-church.ca>

### Qu'est-ce qui rend un plan d'intégration efficace?

Au début, il y a beaucoup à apprendre du contexte d'un ministère : les personnes qui constituent la communauté paroissiale, le personnel, et le consistoire – les valeurs et le cadre culturel de la paroisse. Puis il y a les tâches immédiates de l'organisation du bureau, des célébrations liturgiques, des visites pastorales, etc. Un plan d'intégration qui comprend des objectifs à court terme et l'établissement des priorités aide un pasteur à s'acquitter de toutes ces tâches qui pourraient devenir accablantes autrement.

Il est important de garder les objectifs et les priorités dans une perspective de court terme, de trois à six mois, par exemple, et de les développer en consultation avec les leaders paroissiaux. Et il est utile d'en parler et de s'y référer fréquemment durant cette période.

Trois priorités s'imposent pour ces quelques premiers mois :

- Apprendre à se connaître mutuellement : Expliquez comment vous avez l'intention de vous y prendre : par des visites, une retraite du conseil, une rencontre de jeunes, et la participation aux groupes déjà établis.
- Préparer le culte : Comme vous le savez, les premiers cultes sont importants. En conservant des éléments appréciés et en introduisant peu à peu de nouvelles pratiques, faites-en une expérience d'intégration de l'ouverture à la bénédiction finale.
- Identifiez-vous au leadership de l'église : les leaders



paroissiaux sont souvent ceux qui aident la communauté à opérer des changements, qu'ils soient responsables, membres de comités ou autres. Il est important d'entretenir une relation positive avec eux afin que le ministère se développe bien.

Après quatre à six mois, le personnel ministériel et les leaders paroissiaux peuvent commencer à réviser les objectifs et les priorités afin de combler les lacunes qui peuvent encore subsister et aller de l'avant avec le nouveau ministère.

Bien entendu, il se présentera toujours des problèmes inattendus et des événements fortuits, mais vous devez garder le cap sur l'essentiel – le souci des gens, la célébration liturgique, et le leadership. C'est ce qui gardera toute la communauté dans la bonne voie. Le plus important est de garder la communication ouverte et de permettre à tous et chacune de travailler ensemble à la mission de Dieu pour l'Église.



### Pour plus d'information, gardez le contact.

Renseignements généraux  
1-800-268-3781, poste 3161  
[HumanResources@united-church.ca](mailto:HumanResources@united-church.ca)

Angie Musonza  
Assistante de programme, Soutien au ministère  
Poste 3146 ; [ministry@united-church.ca](mailto:ministry@united-church.ca)

Catherine O'Brien  
Coordonnatrice de programme  
Personnel ministériel Leadership  
Poste 3147 ; [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca)

**connex**