

## « De quels ministres notre Eglise a-t-elle besoin dans la génération qui vient ? »

### **INTRODUCTION**

**Cadre :** Le Conseil National de l'Eglise Protestante Unie de France, en lien avec la Commission des Ministères, a chargé un groupe de travail de mener une enquête sur le thème « *De quels ministres notre Eglise a-t-elle besoin dans la génération qui vient ?* »

Les grandes lignes de ce travail ont été définies lors de la rencontre commune CN-CDM de septembre 2016. Il s'agissait, sur la base d'un questionnaire qu'elles avaient établi, de solliciter des personnes pour y répondre, en leur demandant un retour écrit d'une page. Puis de rencontrer qui le groupe de travail jugerait utile, parmi ces personnes et/ou d'autres. Un rapport devait ensuite être remis en août 2017, comportant une synthèse des éléments collectés, ainsi que des préconisations.

**Groupe de travail :** Judith Doré, Paul Doré, Christiane Iribarren, Etienne Berthomier (coord.).

**Démarche suivie :** Lors d'une première rencontre du groupe, nous avons relu ensemble le questionnaire et défini notre manière de travailler : destinataires que nous souhaitions ajouter à la liste fournie par Christian Baccuet (soit 10 de plus que les 65 prévus, cf. ANNEXE) et type d'analyse envisagée pour les réponses (qualitative autour d'idées-clés plutôt que quantitative cherchant à établir des statistiques).

On notera que sur les 75 personnes finalement sollicités (et relancés), 60 ont répondu. Séparément, puis tous ensemble lors des rencontres suivantes, nous avons fait un travail de lecture et de regroupement par idées-clés pour aboutir à une première synthèse globale. Nous avons ensuite repris chaque question en rédigeant une analyse plus développée, intégrant des citations des réponses (en italique), afin de donner une vision plus précise et vivante de l'ensemble.

Dans le même temps, nous avons entamé une série de rencontres, lors de réunions ou par téléphone, presque toujours avec le groupe au complet. Nous y avons en particulier échangé avec des présidents de région / inspecteur ecclésiastique et des enseignants de théologie (dans et hors IPT), tant sur l'analyse de la situation que sur les pistes possibles. Cela a enrichi l'élaboration des préconisations et la rédaction finale de ce document (aux paragraphes numérotés par commodité).

### **Plan du document**

#### 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : ANALYSE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

1. Comment voyez-vous notre Eglise dans 10 ans, 20 ans ? *p. 2*
2. Quels défis notre Eglise aura-t-elle à relever ? *p. 2-3*
3. Parmi les besoins que vous repérez pour répondre à ces défis, lesquels relèvent selon vous de la responsabilité des ministres ? *p. 3-4*
4. Quelles compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) faudrait-il privilégier ? Lesquelles seraient secondaires ou superflues ? *p. 4-5*
5. Parmi les ministres entrés depuis 10 ans dans le ministère et que vous connaissez, quels points forts ? Quels points faibles ? Quels manques ? *p. 5*
6. Si vous êtes ministre (précisez depuis combien de temps vous l'êtes), quels points forts et manques significatifs repérez-vous rétrospectivement dans votre formation *p. 6*
7. Entre formation initiale, formation des proposant, formation continue et autres, avez-vous des commentaires à faire sur la formation des ministres ?
8. Quels points améliorer ? Comment ? *p. 6-7*

#### 2<sup>ÈME</sup> PARTIE : PRÉCONISATIONS

1. Tenir compte des attentes actuelles *p. 8*
2. Adapter les formations aux compétences recherchées *p. 9-10*
3. Développer les formations pratiques sur le terrain *p. 10-11*
4. Assumer pleinement la nécessité d'accompagner *p. 11*
5. Oser être une Eglise qui appelle *p. 12-13*

ANNEXE 1 : préconisations principales *p. 14*

ANNEXE 2 : liste des personnes contactées *p. 15*

## **1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : SYNTHÈSE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE**

### **1. Comment voyez-vous notre Eglise dans 10 ans, dans 20 ans ?**

**NB :** Cette question a surtout été comprise sur un mode « objectif » (essai de prospection), même si certains ont pu y répondre sur un mode « subjectif » (expression de souhaits personnels). Quasiment aucune réponse n'a fait de distinction entre les échéances à 10 ou 20 ans.

**1.1** La baisse numérique globale inquiète, avec *la lente descente des effectifs* de notre église de 1% par an, qui s'est inscrite dans nos tablettes depuis trop longtemps.

**1.2** L'Eglise sera plus citadine, avec une croissance dans certaines villes, voire un *réveil* dans les grands centres urbains, alors que les paroisses rurales seront en grande difficulté, avec des regroupements ou même un autre mode de présence que la paroisse classique.

**1.3** L'Eglise sera nettement plus diverse (de par les origines géographiques et ecclésiales de ses membres), avec beaucoup de « nouveaux protestants » et une diversité accrue dans l'implication des individus qui la composent (souvent tiraillés entre plusieurs activités et identités sociales au sein d'une société très mobile).

**1.4** Du point de vue du type d'Eglise, les avis divergent, sans être nécessairement contradictoires, entre ceux qui la voient plus multitudiniste (ce qui peut correspondre à l'accroissement de sa diversité) et ceux qui la voient plus confessante (ce qui peut correspondre au déclin de l'appartenance « sociologique »).

**1.5** Dans son mode de fonctionnement, on imagine des communautés locales fonctionnant plus sur la base de petits groupes, avec moins de pasteurs (du fait de la crise des vocations) et plus de laïcs engagés, avec *une spiritualité de proximité, plus informelle, œcuménique et conviviale*.

**1.6** L'émergence de nouvelles formes de témoignage, moins classiques et de type « fresh expressions », est également envisagée, malgré les difficultés à faire évoluer certaines mentalités de type *Eglise-club* ou *organisation socio-culturelle gestionnaire du religieux*.

**1.7** Plusieurs notent l'importance des nouveautés technologiques, qui toucheront de plus en plus l'Eglise tout comme le reste de la société, et qui *changeront les modes de relation, de communication, voire de pensée*.

**1.8** Enfin, certains rappellent que *nous ne sommes pas seuls en cause et même pas les premiers en cause dans cette affaire* et que *l'Eglise, c'est Dieu qui la construit*.

### **2. Quels défis notre Eglise aura-t-elle à relever ?**

**2.1** L'Eglise va continuer à faire face à *la désaffection, la sécularisation et la laïcité*, cette dernière donnant lieu à des interprétations contradictoires. Il sera donc d'autant plus important de rentrer en communication avec les personnes, sans attendre qu'elles viennent jusqu'à nous. Pour cela, il faudra renforcer *la présence dans le monde, une vie d'église plus ouverte, plus créative (par ex. plus en phase ou en dialogue avec le monde artistique, politique...)*, en étant *connue et ouverte sur la cité, visible et attirante*.

**2.2** Ce défi de la communication se joue déjà en interne de l'Eglise, où certains considèrent *que la communication est un péché d'orgueil*. Il s'agit pourtant d'un défi essentiel touchant la visibilité, la pertinence et le langage (*une parole audible*). Dans cette optique, les nouveaux supports ne peuvent être négligés (sites internet, réseaux sociaux, courriels, sms...).

**2.3** Il convient de chercher à témoigner *sous toutes les formes possibles et imaginables*, en ne se contentant pas d'imiter les églises évangéliques, mais en cherchant une manière luthéro-réformée d'annoncer l'Evangile, qui s'appuie sur *un discours théologique alliant éthique de conviction et liberté de pensée*.

**2.4** Le défi de la pluralité des sensibilités théologiques au sein de notre Eglise – et des tensions qu'elle peut susciter – implique par ailleurs de veiller à maintenir l'unité, de sorte que cette pluralité soit vraiment une *richesse partagée*.

**2.5** Un vaste travail théologique doit être envisagé, dans la prédication et ailleurs, visant *le maintien et le renouvellement d'une culture biblique et théologique pour des publics qui ont très peu de bases*. L'ouverture à des thématiques sur *la construction de soi, sur l'identité, sur la fidélité, sur l'engagement, sur le lien à la société, sur le consumérisme* sont vraisemblablement à favoriser, tout en questionnant les spiritualités centrées sur le seul développement personnel.

**2.6** Le défi d'une *dynamique communautaire sans communautarisme* peut prendre ainsi tout son sens avec *l'Eglise comme lieu de rassemblement, de ressourcement, de prière, donnant à vivre le christianisme aussi comme une spiritualité (puisque apparemment, la « spiritualité » est attendue et se vit ailleurs...), au-delà de l'appréhension intellectuelle de la foi*. Il faut tenir compte en outre du contexte inter-religieux, marqué par la prépondérance de l'Islam au sein de l'actualité.

**2.7** Face à la mobilité accrue des personnes, le défi serait par exemple d'accompagner ceux qui changent de lieu (comme les étudiants), afin de les aider à rejoindre une nouvelle église locale. Il faudrait aussi *mettre au cœur du projet de vie et des préoccupations des CP l'accueil des nouvelles populations qui arrivent*. Cet accueil concerne également *ceux qui rejoignent l'Eglise par choix et non par transmission familiale ou tradition*. Enfin, face au défi des plannings surchargés, qui vont de paire avec la mobilité et l'accumulation des activités, il s'agit de proposer des engagements et des activités plus ponctuelles et diverses dans le temps.

**2.8** Les activités jeunesse en particulier constituent aux yeux de certains une *priorité absolue*, car les jeunes sont la *pépinière de l'Eglise*. Mais la question déborde les frontières paroissiales et il faudrait se soucier plus largement des jeunes *de tous bords (dont si peu sont catéchisés)*. Quant à la forme, faut-il *revenir à une catéchèse à distance avec des points de rencontres* ou chercher à intensifier des relations conviviales de proximité ou passer d'abord *par la famille* ?

**2.9** Notre Eglise sera en outre confrontée aux défis internes de l'accompagnement des églises locales ou paroisses qui s'amenuisent (surtout en milieu rural), de la baisse globale de ses moyens et du nombre de ses pasteurs, et de la nécessité de se renouveler dans son fonctionnement, en s'appuyant localement sur plus de personnes discernées, encouragées et formées.

**2.10** A cela s'ajoutera enfin le défi global d'être une Eglise *de lisière*, hors les murs, au service des plus défavorisés et en bonne coordination avec les entraides.

### **3. Parmi les besoins que vous repérez pour répondre à ces défis, lesquels relèvent selon vous de la responsabilité des ministres ?**

**3.1** Rien ne relève exclusivement du pasteur, mais il a plutôt un rôle *d'articulation* (communication en étoile), car il est souvent le seul à être *en communication avec tous les groupes*. Il est sans doute *le plus au courant de tous* sur ce qui se passe dans la paroisse/église locale.

**3.2** Le pasteur a personnellement un ministère d'unité, même si celui-ci s'exerce collégalement au sein du conseil presbytéral.

Il a un rôle important dans l'accueil des nouveaux paroissiens et les liens entre les « nouveaux » et les « anciens ».

Il doit veiller *au savoir-être collectif, à l'inter-générationnel, à l'inter-social*.

Il doit aussi respecter les convictions autres que les siennes (ex : trinité, fils de Dieu, prière).

**3.3** Le pasteur a un rôle important dans la formation des membres de l'Eglise exerçant une responsabilité.

Il doit *équiper chacun afin de le rendre personnellement capable de rendre compte de sa foi* (cf. « sacerdoce universel »).

**3.4** Les visites et l'accompagnement des personnes relèvent d'abord du pasteur (même s'il peut ensuite déléguer).

**3.5** Le pasteur aura aussi le souci des « activités » paroissiales à destination de ceux et celles qui sont en recherche et qui ne connaissent pas encore notre Eglise.

**NB** : Si les réponses données cherchent à définir le rôle spécifique du pasteur, elles ne le font pas toujours en lien avec les défis relevés à la question précédente. D'un côté on pointe certains défis nouveaux, mais de l'autre on propose une définition peu renouvelée du ministère pastoral... Il nous semble qu'il y a là un problème et le signe d'une réflexion à approfondir.

#### **4. Quelles compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) faudrait-il privilégier ? Lesquelles seraient secondaires ou superflues ?**

**4.1** *La compétence majeure c'est de savoir travailler à l'articulation des domaines dans lesquels une paroisse intervient* dit l'un. Un autre évoque la nécessité d'une *solide formation spirituelle, humaine et théologique (dans cet ordre !)*. Faut-il parler de compétences ? Tout ne s'évalue pas, nuance un troisième, qui suggère une *prise de conscience du savoir être pour pouvoir alors faire*.

**4.2** Le **SAVOIR-ÊTRE** est fondamental.

**4.2.1** C'est d'abord *savoir être à l'écoute de Dieu, des autres, du monde (et de ses évolutions ultra rapides), de soi – le corps parle aussi*.

**4.2.2** Cela suppose *une maturité, une réelle empathie, une humanité et un sens relationnel aigu*. Aucun pasteur ne peut faire l'économie du *relationnel (accueil, disponibilité, sens du service)* et, comme l'un y insiste, *la capacité d'aimer ses paroissiens (ce qui n'est pas toujours aisé) semble aussi importante que le bagage théologique*.

**4.2.3** Convivialité, ouverture et dialogue doivent se conjuguer avec une réelle *authenticité, au-delà du rôle*. Il est important de communiquer *surtout avec sa personne (voix, corps, regard, présence...)*. Il convient aussi d'être vigilant à *certaines comportements, exigences (quant au logement par exemple, ou quant à la mission pour l'église locale : « ça je ne le ferai pas ! »)*.

**4.2.4** On attend du pasteur une *capacité à se remettre en cause, à prendre du recul sur [lui]-même, sur son travail*, ce qui suppose *humour et ancrage dans la prière*. Pour tenir ce cap, il faut *espérer, rester humble et confiant, accepter ses limites et ses fragilités* et *accepter aussi d'être accompagné là où [l'on] en est*. Bref, *un travail sur soi devrait être obligatoire*. C'est ainsi que pourra mieux se vivre la nécessaire faculté d'adaptation au changement et la *capacité à oser innover, tester, inventer*.

**4.2.5** Plusieurs notent en outre la nécessité d'avoir le *sens de la collégialité* et de *savoir s'intégrer dans un conseil presbytéral sans vouloir en devenir le patron*. Savoir encourager, motiver, discerner, *être discret et facteur de cohésion est également fondamental*.

**4.3** Des savoir-être on passe insensiblement aux **SAVOIR-FAIRE**.

**4.3.1** Il y a d'abord la formation à l'animation des groupes : *favoriser le travail collaboratif, mener à bien des projets, appeler des membres de l'Eglise à participer, savoir leur laisser de la place* sont autant de compétences à avoir, *au-delà d'une simple sensibilisation*. Une mention particulière est faite de l'animation jeunesse et de la nécessaire capacité à *vivre des week-ends et organiser (ou être animateur dans des camps)*. La vie de groupe exige enfin une compétence pour identifier et affronter les conflits.

**4.3.2** Le pasteur devrait aussi *savoir former à la fois spirituellement et pratiquement des équipes de « laïcs »* et assurer un *accompagnement spirituel et théologique* des personnes, *sans leur laisser penser qu'[il] est détenteur de La vérité*.

**4.3.3** Sont évoquées également des compétences classiques, en organisation ou gestion du temps (priorités). S'y ajoute la nécessité, désormais incontournable, de maîtriser les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

**4.3.4** Le souci d'une communication accessible (*savoir parler aux personnes qui arrivent dans la paroisse, aux non-croyants, aux extérieurs, savoir traduire dans les mots d'aujourd'hui l'Evangile*) est souvent exprimé. Une réponse constate ainsi que pour la presse régionale *les papiers un peu incisifs, ou sur des thématiques de la vie courante, ou des prises de positions sur tel ou tel événement, le tout de façon brève, sont réellement difficiles à obtenir*. Quant à la compétence en prédication, il est précisé que celle-ci doit être *intéressante, sous des formes variées...*

**4.4** Les attentes plus classiques de **SAVOIRS** n'ont pas disparu, car il s'agit de *former des théologiens*. Mais ceux-ci doivent surtout exercer une *compétence herméneutique*, une *capacité à interpréter et lire, relire notre monde à la lumière d'une réflexion s'appuyant sur des lectures bibliques et théologiques*.

Il leur faut *penser théologiquement en articulation avec l'existence, d'une façon incarnée*.

Cela suppose par exemple *une lecture savante et pieuse de la Bible* et un *travail d'appropriation* personnelle de celle-ci.

Des compétences en sciences humaines (psychologie et sociologie) sont nécessaires. Mais il s'agit aussi de connaître son Eglise et les *modifications profondes du ministère et de la vie d'église*.

## **5. Parmi les ministres entrés depuis 10 ans dans le ministère et que vous connaissez, quels points forts ? Quels points faibles ? Quels manques ?**

**NB :** La plupart des réponses font la différence entre le jeune pasteur ayant fait son cursus post-bac et le pasteur à « vocation tardive » ayant eu une expérience professionnelle avant son ministère pastoral.

### **5.1 Les points forts**

**5.1.1** Ce qui revient le plus, et souvent en premier, c'est une *bonne formation théologique, le désir de servir*, de bonnes bases universitaires, une bonne connaissance de la Bible et des *prédications* qui « *bougent les lignes* ».

**5.1.2** Ensuite vient l'art de bien parler (à moduler car pour plusieurs ce serait plutôt un point faible...).

Il faut ajouter l'énergie, l'engagement, l'élan dans la mission, les richesses de parcours de vie, surtout pour les pasteurs à vocation « tardive » (connaissance de la société civile).

### **5.2 Les points faibles**

**5.2.1** Ce qui revient le plus souvent c'est la *méconnaissance de l'histoire* de notre Eglise.

**5.2.2** Ensuite, il ressort des réponses un manque d'écoute, de disponibilité et d'accompagnement du fait de la charge de travail et/ou d'un manque d'organisation et/ou de définition des priorités.

**5.2.3** Est souvent évoquée la difficulté de positionnement du ministre dans la paroisse / église locale, y compris avec le conseil presbytéral. Le manque d'intérêt pour la vie financière et le manque de prise de conscience de la réalité de notre société actuelle (plutôt pour les jeunes) ont été notés.

**5.2.4** Le travail en équipe également peut être une difficulté, qui peut entraîner un manque de solidarité entre pasteurs.

**5.2.5** En outre, un manque de clarté dans la gestion du temps pastoral peut devenir source de conflit et entraîner une mauvaise compréhension/interprétation des limites entre la vie privée du pasteur et sa vie pastorale.

### **5.3 Les manques**

**5.3.1** Le premier point cité est le manque d'accompagnement du ministre tout au long de son ministère.

**5.3.2** Viennent ensuite la formation à la gestion/l'animation de groupe ainsi qu'à la gestion des conflits.

## **6. Si vous êtes ministre (précisez depuis combien de temps vous l'êtes), quels points forts et quels manques significatifs repérez-vous rétrospectivement dans votre formation ?**

**NB:** Moyenne de 20 ans de ministère. Il est difficile de faire des corrélations plus précises selon l'ancienneté dans le ministère.

### **6.1 Points forts**

Les ministres sont quasiment unanimes pour pointer la solide formation intellectuelle et théologique qu'ils ont reçue et qui *développe l'esprit critique d'analyse*. Les méthodes d'exégèse et les langues bibliques sont bien enseignées et continuent d'être essentielles.

### **6.2 Points faibles ou manques**

Ceux qui reviennent le plus souvent sont liés à la pratique en paroisse. On notera que des évolutions récentes dans la formation des ministres peuvent rendre moins pertinentes certains critiques exprimées dans les réponses, sans nécessairement les invalider totalement.

**6.2.1** Une formation insuffisante à la prédication et à la *prise de parole en public en général*, ainsi qu'aux actes pastoraux.

**6.2.2** Le manque de formation à la gestion de l'humain en général, en particulier *aucune formation à l'animation, la gestion de groupes, la résolution des conflits*. Pas de formation non plus au travail en équipe et à la *relation avec le Conseil presbytéral*.

**6.2.3** On estime que des connaissances psychologiques et sociologiques seraient précieuses. De même une formation aux outils et méthodes de communication.

**6.2.4** On regrette une méconnaissance de notre Eglise et de son fonctionnement, et plus largement du paysage protestant, certains se trouvant *totalemment perdus face à toutes les communautés représentées sur le territoire*.

**6.2.5** Un pasteur regrette en outre qu'il y ait *très peu d'apport sur les autres religions*.

**6.2.6** Plusieurs réponses évoquent le manque de tout ce qui est d'ordre spirituel et d'une vie de prière.

**6.2.7** La nécessité de l'accompagnement et de la supervision de tout ministre est fortement soulignée. Des propositions sont souvent évoquées d'instaurer un tutorat, en étant *accompagné par un collègue déjà en poste à côté de soi*. Un exemple réussi est cité : un futur pasteur a fait ses études de théologie tout en ayant un ministère de desserte dans une paroisse, il a pu faire le lien entre la théorie et la pratique.

**6.2.8** Les pasteurs qui ont fait leur formation initiale sur plusieurs lieux constatent enfin des manques dus à la coordination insuffisante entre les différents lieux de formation.

## **7. Entre formation initiale, formation des proposant, formation continue et autres, avez-vous des commentaires à faire sur la formation des ministres ?**

### **(8.) Quels points améliorer ? Comment ?**

**7.1** La formation théologique actuelle est globalement appréciée et l'on demande de maintenir en particulier une bonne formation biblique. Il faut cependant *favoriser l'émergence d'une théologie personnelle*, plutôt que d'accumuler des « unités d'enseignement ».

**7.2** Il est nécessaire aussi de *beaucoup investir sur l'enseignement à distance [EAD] et sa qualité*. L'EAD permet en effet d'élargir le champ de recrutement à des candidats déjà engagés dans la vie professionnelle et la vie d'église.

7.3 Pour certains étudiants, une *expérience professionnelle d'un an minimum (année civique en France ou à l'étranger)* doit être demandée. Pour d'autres, qui connaissent mal notre Église, il faut surtout veiller à leur *insertion ecclésiale dès les premières années d'études*, par exemple en leur demandant de *justifier d'une expérience d'engagement dans une communauté de l'EPUdF pour pouvoir rencontrer la CDM en vue d'une autorisation d'entrer en « Master pro »*. La piste des suffragances d'été est aussi évoquée, comme *excellente expérience à valoriser*.

7.4 Avant d'entrer en proposanat, il est indispensable d'avoir acquis de véritables capacités d'animation, de travail en équipe, de médiation et gestion des conflits, ainsi que d'organisation pratique.

Pour le second de ces points, on pourrait *avoir certains enseignements (en théologie pratique notamment) en mode projet, en binôme ou trinôme, comme dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur*.

Des éléments sur la formation des paroissiens et la manière d'*aider les paroissiens à accepter le changement* seraient également utiles !

7.5 D'un point de vue technique, une *meilleure maîtrise d'internet et des réseaux sociaux*, ainsi que des compétences en informatique (*comment créer une affiche, comment utiliser Open Song et d'autres logiciels, comment faire des montages audio et vidéo...*) sont incontournables. Aujourd'hui une très large majorité des nouveaux paroissiens sont venus après une exploration par internet, alors qu'ils avaient un besoin dans le domaine spirituel.

7.6 En ce qui concerne les stages en cours d'études, il faudrait plus de stages pratiques, et dans des communautés locales différentes (par leur géographie ou leur sensibilité), ainsi qu'en aumônerie. Il serait intéressant d'*impliquer plus les maîtres de stage dans la formation et dans la construction du parcours du stagiaire*. On pourrait aussi *mettre en place une formation de maître de stage*.

7.7 Tout au long de la formation des pasteurs, le besoin d'accompagnement se fait sentir. Cela va de paire avec leur propre formation à l'écoute et à l'accompagnement. On devrait ainsi envisager un *suivi des parcours et un accompagnement personnel des étudiants*. Cela continuerait ensuite avec le proposanat (auquel on pourrait ajouter *une session de plus*).

*La formation des ministres devrait intégrer une véritable analyse de pratique permettant de discerner quels sont les points forts et quelles sont les lacunes de chacun, et ainsi de se donner le temps de mener les remédiations nécessaires dans des parcours individualisés.*

7.8 D'un point de vue spirituel, le renforcement de la *vie communautaire étudiante* est évoqué, ainsi que l'idée de retraite annuelle pendant les études.

Une autre grande question est celle de la difficulté à *mettre les compétences théologiques au service d'une expression simple de la foi*. Il s'agit de *témoigner d'une foi vécue et non pas d'un exercice intellectuel*. Comme l'évoque une réponse, il y a là une *vraie question de vocabulaire, de construction du discours, de désir d'être compris, d'aller vers l'autre (en travaillant ce qui empêche de « s'extérioriser »), de travail de la voix, de sa projection...*

La question est bien alors d'*oser témoigner en simplicité mais aussi en clarté du message de l'Évangile*.

7.9 Une fois dans le ministère, il faudrait insister sur la *formation continue obligatoire*, ainsi que sur le besoin d'accompagnement des ministres eux-mêmes, besoin qui demeure tout long du ministère.

## 2<sup>ÈME</sup> PARTIE : PRECONISATIONS

### 1. Tenir compte des attentes actuelles

1.1 Se demander *de quels ministres notre Eglise a besoin dans la génération qui vient* c'est d'abord s'interroger sur ce qu'est un ministre. Or, conformément aux convictions de la Réforme, notre Eglise considère ses ministres non comme membres d'un état à part, mais plutôt comme exerçant une fonction particulière.

1.2 La définition de cette fonction a toutefois évolué avec le temps. Raphaël Picon, à la suite de Jean-Paul Willaime, l'évoquait en ces termes : *L'exercice du ministère pastoral est passé d'une dominante de l'annonce à celle de l'écoute. Le pasteur est identifié comme étant prioritairement un animateur-écoutant et non comme un prédicateur-docteur chargé d'annoncer un message. Il se présente d'abord comme un accompagnateur proche et attentif et non comme un guide ou un référent doté d'une autorité normative*<sup>1</sup>.

1.3 Une telle évolution va de paire avec une évolution des compétences nécessaires, c'est à dire de ce que l'on peut légitimement attendre d'une personne exerçant cette fonction. Et ce que beaucoup attendent concrètement des pasteurs, c'est bien en effet une capacité à les accompagner dans leurs questions existentielles et à les aider dans leur cheminement personnel.

1.4 Cette attente est valable pour tous les ministres. On notera au passage qu'il ne faudrait pas réduire la réflexion sur les ministres aux seuls pasteurs. La diversité des ministères personnels de l'Union est une réalité de notre Eglise, avec une proportion significative de ministres exerçant en dehors des paroisses ou églises locales.

1.5 Il y a en outre une diversité accrue de profils des candidats au ministère, tant du point de vue de leurs origines ecclésiales que de leur parcours antérieur ou de leur manière d'envisager le ministère. Il est bon que cette diversité soit pleinement assumée lors de leur discernement.

1.6 La question des ministres est une question sensible. Sans se vouloir cléricale, la Constitution de notre Eglise définit le ministère pastoral comme comportant *principalement l'annonce publique de la Parole de Dieu, la célébration des sacrements et le ministère de communion*<sup>2</sup>. Or cette définition est très proche de la définition de l'Eglise elle-même, faisant donc du pasteur un élément presque essentiel de la vie de celle-ci.

1.7 Les habitudes de représentation et de conception du ministère font que chacun, tant localement que dans les instances synodales ou universitaires, tend à défendre des positions souvent fixées – voir figées – sur le sujet. Il est nécessaire d'en tenir compte, mais on ne peut en rester prisonnier.

1.8 Il faut aussi tenir compte de l'évolution du profil des candidats, de la composition des paroisses et églises locales, ainsi que des attentes nouvelles qui s'y font jour. On peut penser ainsi – et ce ne sont que des exemples – à la recherche de convivialité (petits groupes), au désir d'autres rythmes de vie ecclésiale (week-ends, retraites), à l'attrait pour une lecture de la Bible plus en lien avec la vie quotidienne, à l'émergence de certains thèmes de discussion (sensibilité au développement durable, respect de l'environnement, relations humaines de proximité...).

1.9 Mais cela va plus loin encore, car s'y ajoutent les attentes de celles et ceux qui sont hors du cercle des habitués. Être vraiment une Eglise de témoins suppose alors inévitablement de renouveler nos manières de vivre et de partager notre foi, et donc aussi nos manières de concevoir l'exercice des ministères et le profil des ministres. À « nouvelles (*fresh*) expressions », « nouveaux ministres » !

1.10 Cela implique une certaine capacité missionnaire de la part des ministres, afin de toucher les personnes « sur le seuil » de l'Eglise, en les faisant venir à l'occasion d'événements non culturels. Cela implique aussi une capacité à former les membres de l'Eglise à leur propre rôle de témoins.

1.11 Au vu de tous ces éléments, on peut estimer qu'aux fonctions de prédicateur-docteur et d'animateur-écoutant s'ajoutent de plus en plus celle de missionnaire-formateur, élargissant encore les attentes à l'égard des ministres.

1 Raphaël PICON, *Ré-enchanter le ministère pastoral*, Lyon, Olivétan, 2007, p. 14.

2 *Constitution de l'Eglise Protestante Unie de France*, art. 21 B §7.



## **2. Adapter les formations aux compétences recherchées**

**2.1** La question est de définir quelles formations seraient les mieux adaptées pour apporter aux ministres les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction. On peut repartir pour cela du triple rôle de prédicateur-docteur, animateur-écoutant et missionnaire-formateur, tel qu'évoqué ci-dessus. Les compétences en prise de parole publique, animation, écoute, communication ou pédagogie y jouent un grand rôle.

**2.2** Certaines de ces compétences technico-pratiques peuvent être mises en œuvre dans la conduite des cours de théologie (travaux en équipe sur projet, par exemple). Elles peuvent aussi faire l'objet de formations confiées à d'autres qu'aux seuls enseignants de théologie (organisation personnelle du travail, oralité, médiation et gestion de conflits, pédagogies actives, notions de musique, maîtrise des technologies de l'information et de la communication...).

**2.3** On ne peut pas en tout cas se contenter de simples sensibilisations sur ces sujets au cours des études. Il faut avoir acquis ces compétences avant même d'entrer en proposanat !

**2.4** Ces compétences technico-pratiques ne sont cependant qu'un aspect d'un ministère ecclésial dont la spécificité est évidemment religieuse. Il est entendu que les ministres de notre Eglise sont d'abord des théologiens, d'où leur formation théologique dans des structures universitaires.

**2.5** Mais leur spécificité est d'être des théologiens au service dans des cadres particuliers, par exemple les paroisses ou églises locales. Quel rôle théologique spécifique leur est-il alors demandé ? Peut-être d'abord d'être des interprètes de la réalité vécue par les personnes au service desquelles ils se trouvent. C'est en partageant leur vie, en faisant un travail de compréhension, qu'ils pourront élaborer un langage commun leur permettant d'annoncer l'Évangile de manière pertinente.

**2.6** Il faut que chaque discipline théologique enseignée aux futurs ministres – et pas seulement la théologie pratique – contribue à renforcer leurs compétences herméneutiques, c'est à dire de compréhension et d'interprétation de la réalité. Quant à la théologie pratique, elle doit plus particulièrement les aider à analyser les pratiques, en vue du renouvellement de celles-ci.

**2.7** Ce travail critique doit s'accompagner d'un travail de synthèse et d'élaboration, visant à l'expression d'une théologie personnelle. Apprendre à « construire » par soi-même est indispensable si l'on veut ensuite aider les autres à construire par eux-mêmes.

**2.8** Il serait logique que la priorité donnée à une Eglise de témoins se retrouve dans le domaine de la formation théologique. La missiologie devient alors un champ de recherche et d'enseignement prioritaire : réflexion sur les nouvelles formes de vie d'église, les nouveaux besoins, les types de communautés (rurales, petites villes, grandes villes, banlieues, centre ville...), les modèles nouveaux développés par les théologiens/apologètes contemporains sur les phases de croissance, de décroissance d'une église, les processus d'implantation, de réimplantation, de « mission intérieure », mais aussi recherche d'une manière luthéro-réformée d'annoncer plus largement l'Évangile.

**2.9** En plus d'être théologiens, les ministres sont des croyants, concernés à ce titre par la question de la spiritualité. Cette question est d'autant plus prégnante aujourd'hui que les attentes en ce domaine peuvent être fortes parmi les personnes en contact avec notre Eglise.

**2.10** Il est important d'en tenir compte dans la formation des ministres, en ne se contentant pas de renvoyer cette question à la seule expérience personnelle de chacun. La spiritualité peut être l'objet d'enseignement mais aussi de temps de pratique partagée sortant du champ de l'évaluation. Etudiants et aumôniers des facultés peuvent ainsi participer à l'animation de cultes et de temps de prière.

**2.11** Sans mettre en place un « séminaire communautaire » ou une « école pastorale », il s'agirait simplement d'ouvertures bénéfiques au travers d'ateliers, week-ends ou retraites s'intéressant à la vie spirituelle. En s'appuyant sur la richesse des sessions de proposanat, week-ends de retraite de la CDM, nous proposons de favoriser, voire initier ce type de rencontres, pour permettre le partage d'expériences et un vécu spirituel commun. Nous pensons que ces moments dans la vie des étudiants, puis des proposants, sont de nature à « faire bouger les lignes » pour eux.

**2.12** Du domaine global de la spiritualité, on peut passer à celui de l'écoute et de l'accompagnement spirituel. C'est une compétence professionnelle qui touche au savoir-faire et au savoir-être. D'un point de vue pédagogique, il est bon que l'expérience pratique soit suivie d'une reprise théologique.

**2.13** L'écoute concerne le pasteur dans l'exercice de son ministère à l'occasion des visites qu'il peut avoir à faire – il s'agit là d'écoute individuelle (cure d'âme / entretien pastoral) – ou dans la vie courante lors des réunions de toute nature (activités paroissiales, réunions du conseil presbytéral et autres conseils d'administration).

**2.14** Quant à l'accompagnement spirituel, on peut le considérer comme au cœur d'un ministère vraiment pastoral. Par-delà la cure d'âme à laquelle il peut être associé, n'est-il pas – ou ne devrait-il pas être – un élément orientant largement le type d'activités proposées dans l'Eglise ?

**2.15** Ces différents aspects supposent différents types de formateurs : psychologues, accompagnateurs spirituels, mais aussi théologiens faisant une relecture spécifique. Une certaine diversité des intervenants est à privilégier en la matière, afin d'enrichir la perception des ministres.

**2.16** C'est en outre un domaine où la formation continue peut jouer un grand rôle, sans dispenser toutefois d'avoir un bon bagage théorique et pratique dès l'entrée en proposantat.

### **3. Développer les formations pratiques sur le terrain**

**3.1** Face à toutes ces attentes, les ministres ont besoin d'une formation conséquente. Si tous s'accordent sur la qualité de la formation universitaire, intellectuelle et théologique dispensée par l'IPT (à Paris et Montpellier), beaucoup pointent la nécessité de renforcer la formation pratique sur le terrain. Faire évoluer notre modèle de formation vers plus d'alternance entre la faculté et l'insertion ecclésiale semble indispensable, la seconde année de « Master pro » ne pouvant y suffire.

**3.2** La maîtrise de la pratique relève, comme dans toute formation à un métier, à la fois de l'université et de l'Eglise. L'Eglise est vue comme le lieu d'accomplissement du métier/vocation de pasteur et le partenaire des facultés pour la formation à la pratique de ce métier.

**3.3** On a constaté qu'en général, quand il s'agit d'évaluer sa formation (d'ingénieur, d'enseignant, de pasteur....), si on fait l'évaluation dans les dix premières années, les personnes interrogées reprochent le manque de préparation au terrain, de côté pratique de la formation. Par contre, après dix ans, ils ont comblé par leurs propres moyens et expérience le manque de formation pratique et acquis ce qu'ils ont estimé nécessaire à leur pratique professionnelle.

**3.4** C'est aussi sur le terrain que peuvent se développer les qualités relationnelles d'ouverture, de respect, de discrétion, de disponibilité, de sens du service ou même d'amour du prochain qui, tout en paraissant évidentes pour des ministres, ne vont pas sans poser de problèmes. La faiblesse dans ces aspects du savoir-être est d'ailleurs l'une des causes de difficultés importantes une fois en poste.

**3.5** C'est en outre sur le terrain que peut se développer la connaissance et le sens de l'Eglise, autre faiblesse majeure notée chez les nouveaux ministres, au point de faire dire à certains qu'« avant de devenir pasteur, il est indispensable d'aller à l'église et de s'y engager ! »

**3.6** Chaque candidat au ministère pastoral devrait pouvoir bénéficier d'un parcours adapté à son expérience professionnelle et à son insertion dans l'Eglise. Il est recommandé de veiller à l'insertion ecclésiale dès les premières années d'études, au travers divers stages. Le bénéfice de ces stages nécessite une reprise théologique, par exemple sur le modèle éprouvé des reprises de « Master pro », réduites peut-être à deux ou trois jours. Le partage avec d'autres étudiants y est signalé comme positif et ce serait aussi l'occasion d'une réflexion sur le type d'activités proposées localement et la manière d'y utiliser ses compétences théologiques.

**3.7** Les stages en Eglise, quelle que soit leur forme (assister à une semaine de la vie d'un pasteur, être une « petite main » en paroisse ou église locale, suffragance) sont une manière de faire évoluer l'étudiant, notamment par le regard que portent sur lui les gens qui l'entourent. C'est aussi l'occasion d'acquérir une expérience pratique, par exemple en animation jeunesse ou en évangélisation.

**3.8** Pour les étudiants venant d'autres Eglises, à la manière des années de césure dans l'enseignement supérieur, nous préconisons une année particulière de stage pratique auprès d'un pasteur en poste (à décider par la CDM). Quant aux jeunes étudiants post-bac, c'est une année d'expérience hors Eglise qui pourrait leur être demandée pour acquérir plus de maturité.

**3.9** Une meilleure communication auprès des étudiants, conformément aux vœux du dernier synode national, est enfin nécessaire pour éviter une méconnaissance de l'Eglise et de son organisation. La capacité à avoir une vision ecclésiale des questions financières en relèverait également.

#### **4. Assumer pleinement la nécessité d'accompagner**

**4.1** Tout au long du parcours, un accompagnement est nécessaire, que ce soit pendant les stages en cours d'études, le proposanat ou ensuite le ministère.

**4.2** Pendant les études, un dialogue régulier avec un pasteur est quasi-indispensable. Ce peut-être l'aumônier de la faculté, le pasteur de la paroisse/église locale dans laquelle on est inséré ou un autre. Nous préconisons en particulier de renforcer le rôle des aumôniers, ainsi que l'articulation IPT-aumôniers-CDM, afin que les étudiants soient accompagnés dès le début de leurs études. À cette fin, des postes d'aumôniers (à temps partiel) devraient être créés par l'Eglise.

**4.3** L'importance des maîtres de stage est également très grande. On les souhaite « pédagogues et bien dans leur peau » et nous pensons qu'une formation à cette fonction serait la bienvenue.

**4.4** Cette exigence pratique d'accompagnement touche aussi le proposanat. On constate que les proposants sont actuellement trop seuls. La situation est telle – entre autre avec les étudiants ne venant pas de notre Eglise – que certains affirment que « si la moitié des proposants s'en sortent tout seuls, ce n'est pas le cas de l'autre moitié ». Les proposants sont trop peu encadrés par les conseils presbytéraux (souvent par les seuls présidents), alors même que l'articulation conseil/pasteur est un lien critique dans notre institution. Il est nécessaire de reprendre régulièrement la formation des conseillers presbytéraux sur ce point précis.

**4.5** Il convient – comme noté précédemment – d'avoir déjà bien renforcé les acquis pratiques avant l'entrée en proposanat, afin de ne pas y affronter toutes les difficultés en même temps.

**4.6** On pourrait envisager un « proposanat augmenté » avec une première année auprès d'un ministre expérimenté (type vicariat), suivi du temps classique de proposanat. On peut imaginer les réticences en la matière, car on manque de ministres en beaucoup d'endroits et cela reviendrait à les concentrer encore. Mais le souci de « rentabilité » immédiate peut-il être le critère ultime, surtout quand on sait l'impact négatif, pour tous, d'un début de ministère mal vécu ?

**4.7** Il serait en outre nécessaire de prévoir, comme pour les stages, un suivi beaucoup plus personnalisé des proposants. Il s'agirait d'intégrer une véritable analyse de pratique permettant de discerner quels sont les points forts et quelles sont les lacunes de chacun, et ainsi de se donner le temps de mener les remédiations nécessaires dans des parcours individualisés.

**4.8** Mieux accompagner les proposants est une chose, mais qu'en est-il ensuite ? On touche là à un point crucial pour tous les ministres, et qui suscite parfois encore des réserves, car les impliquant très personnellement: celui d'être eux-mêmes écoutés et accompagnés.

**4.9** Les réunions pastorales de proximité (secteur consistoire, ensemble) sont importantes comme lieu de partage en confiance. Nous préconisons pourtant un accompagnement/supervision de tous les ministres (par la personne de leur choix : pasteur, psychologue, diaconesse...) car un lieu de parole est nécessaire lorsqu'on pratique une profession d'écoute, et ce, tout au long du ministère.

**4.10** Il est indispensable en effet d'être écouté et accompagné, à la fois pour soi-même (être déchargé) et pour les autres (pouvoir toujours mieux les écouter et les accompagner). Cela fait d'ailleurs partie de toutes les formations dans ce domaine, mais devrait pouvoir se poursuivre ensuite.

**4.11** Les manières d'envisager la chose peuvent être variables, mais on pourrait imaginer une liste de personnes référentes recommandées par l'Eglise et travaillant sur la base d'une charte garantissant à la fois un cadre commun sérieusement posé et une variété d'approches possibles.

## **5. Oser être une Eglise qui appelle**

**5.1** Améliorer la formation est une chose... mais encore faut-il avoir des personnes à former ! C'est là que se pose l'ultime question, faisant écho à celle du livre d'Esaië : « Qui enverrai-je ? » On ne peut en effet éluder le problème des vocations, quand tous constatent la diminution du nombre de ministres sur le terrain.

**5.2** Nous vivons dans ce domaine un tournant délicat pour notre Eglise. S'y conjuguent en effet le départ progressif des ministres issus du « baby boom » et l'entrée plus tardive en moyenne dans le ministère, ce qui en limite ensuite la durée. Le rapport de la Commission des Ministères au Synode National réuni à Lille en mai 2017 a précisé la situation d'un point de vue quantitatif. Il a souligné qu'entre le nombre prévisible de départs à la retraite et le nombre potentiel de nouveaux ministres, notre église manquera de pasteurs, à raison de cinq de plus chaque année.

**5.3** À cela s'ajoute la présence limitée de jeunes dans notre Eglise et l'apparente difficulté à les motiver en vue du ministère pastoral. Comment faire de cette voie une vraie perspective pour eux ?

**5.4** Il faut d'abord faire en sorte que le métier de pasteur entre dans la liste des métiers possibles. Pour cela, nous proposons de reprendre la campagne « Pasteur, pourquoi pas toi ? » Il convient ensuite d'organiser des rencontres entre les jeunes et des personnes pertinentes pour incarner le métier de pasteur, en particulier des étudiants en théologie et de jeunes pasteurs. Ces rencontres peuvent se faire à l'occasion des rassemblements jeunesse de niveau national, régional voire local. Nous pensons aux « Grand Kiff », « Alter Kiff », « Alternative théologie », camps, scoutisme, week-end de caté et de jeunes.

**5.5** L'élément premier reste cependant la vie d'Eglise elle-même. Une Eglise dont la foi des membres rayonne et porte du fruit auprès du plus grand nombre sera toujours un élément décisif pour avoir envie d'y vivre, de s'y engager et peut-être un jour d'en devenir ministre !

**5.6** On a noté plus haut que l'engagement local se devait de précéder l'engagement dans un ministère national. Développer l'appel, la formation et l'accompagnement des membres de l'Eglise dans différentes responsabilités ou ministères locaux est donc un préalable très important.

**5.7** Ceci ne dispense pas pour autant de mieux faire connaître la réalité des ministères de l'Union, par exemple avec un travail autour de « journées des vocations » ou en fournissant des éléments aux responsables locaux pour les aider à évoquer ces ministères auprès de tous.

**5.8** Et puis, au-delà des paroisses ou églises locales, certaines orientations nationales devraient être prises, visant à faciliter l'accès à la formation théologique de certaines personnes. Il s'agirait d'encourager les personnes avec un profil particulier (40-50 ans, en charge de famille, souvent intégrées dans l'Eglise) avec vocation pastorale mais ne pouvant pas toujours assumer le financement de leurs études. Il y en a ainsi un vivier de quelques dizaines dans notre Eglise et nous ne pouvons pas nous contenter d'invoquer des difficultés administratives et financières pour renoncer à ces possibles ministres dont notre Eglise a tant besoin.

**5.9** Il nous semble peut-être délicat, voire dangereux, d'entrer dans une logique trop individuelle dans ce domaine. Mais c'est peut-être aussi là qu'il nous faut oser assumer la réalité nouvelle de profils beaucoup plus diversifiés et assumer le fait que c'est un(e) par un(e) que de futurs ministres seront appelés et qu'il faudra donc de la souplesse pour leur permettre de parvenir jusque-là...

**5.10** Un dernier élément mérite enfin d'être évoqué ici. C'est celui de l'ouverture de notre Eglise à d'autres formes de ministère (desservants mandatés, diacres...) avec formation, accompagnement et financements adaptés.

**5.11** Dans un certain nombre de lieux, il y aurait ainsi de la place pour des temps partiels ou complets au service de notre Eglise. C'est particulièrement vrai dans des zones de dissémination où la situation semble nous réduire à une alternative regrettable, voire mortifère : à savoir élargir sans cesse le champ d'action des pasteurs (au risque d'un « saupoudrage » inefficace et épuisant) ou renoncer à pourvoir certains postes (au risque de la mort des communautés locales).

**5.12** Cette perspective inquiétera certains, pour des raisons ecclésiologiques (pas de « pasteurs bis au rabais ») ou juridico-financières (le passage au droit du travail est coûteux et complexe), mais ne pas essayer d'avancer également sur cette voie-là serait se priver d'un élément possible de renouveau de notre Eglise. En ce domaine, comme dans beaucoup d'autres évoqués dans ce document, donner plus de place à un certain pragmatisme serait aussi une manière de mettre en pratique cette confiance à laquelle, sans cesse, nous appelons...

## **ANNEXE 1 (préconisations principales)**

1. Assumer le fait que les ministres soient de plus en plus appelés à être des animateurs-écoutants et des missionnaires-formateurs.
2. Accepter d'accueillir comme ministres des personnes ayant des profils et des conceptions du ministère plus variés et plus en phase avec les attentes actuelles.
3. Développer les enseignements technico-pratiques à l'IPT, tant en théologie (par exemple travaux en équipe sur projet) que dans des enseignements confiés à des intervenants spécialisés (organisation personnelle du travail, oralité, médiation et gestion de conflits, pédagogies actives, notions de musique, maîtrise des technologies de l'information et de la communication).
4. Veiller à ce que l'enseignement théologique renforce la capacité à comprendre et interpréter la réalité (herméneutique), à élaborer des théologies personnelles et à renouveler les pratiques ecclésiales.
5. Pour être vraiment une Eglise de témoins, développer un enseignement de missiologie visant à élaborer une manière luthéro-réformée d'annoncer plus largement l'Évangile.
6. Faire de la spiritualité un objet d'enseignement et de temps de pratique partagée sortant du champ de l'évaluation, en collaboration avec les aumôniers des facultés (par exemple dans le cadre de cultes, temps de prière, ateliers, week-ends, retraites).
7. Former à l'écoute et l'accompagnement, en alternant temps de pratique et temps de reprise, avec une diversité d'intervenants (psychologues, accompagnateurs spirituels, théologiens).
8. Veiller à l'insertion ecclésiale dès les premières années d'études, au travers de divers stages suivis de reprises théologiques.
9. Adapter les parcours proposés aux profils : année de stage auprès d'un pasteur en poste pour les étudiants venant d'autres Eglises, année d'expérience hors Eglise pour les jeunes étudiants post-bac.
10. Renforcer le rôle des aumôniers des facultés, ainsi que l'articulation IPT-aumôniers-CDM, afin que les étudiants soient accompagnés dès le début de leurs études. À cette fin, créer des postes spécifiques d'aumôniers à temps partiel.
11. Mettre en place des temps de formations pour maîtres de stages et accompagnateurs de proposants, et reprendre régulièrement la formation des conseillers presbytéraux (en particulier à la relation conseil-pasteur et à l'accueil de pasteurs proposants).
12. Envisager un « proposanat augmenté » avec une première année auprès d'un ministre expérimenté (type vicariat), suivi du temps classique de proposanat.
13. Mettre en place un accompagnement-supervision des ministres en poste, par la personne de leur choix (pasteur, psychologue, diaconesse...) dans une liste de personnes recommandées par l'Eglise et travaillant sur la base d'une charte commune.
14. Valoriser le métier de pasteur, en particulier par des campagnes comme « Pasteur, pourquoi pas toi ? » et par l'organisation de rencontres entre jeunes, étudiants en théologie et jeunes pasteurs, par exemple lors de rassemblements jeunesse.
15. Attribuer des bourses d'études spécifiques aux personnes ayant un profil particulier (40-50 ans, en charge de famille, souvent intégrées dans l'Eglise) avec vocation pastorale mais ne pouvant pas toujours assumer le financement de leurs études.
16. Ouvrir notre Eglise à d'autres formes de ministère (desservants mandatés, diacres...) avec formation, accompagnement et financements adaptés.

## **ANNEXE 2 (liste des personnes contactées)**

### **Les présidents de CR réformés et inspecteurs ecclésiastiques**

**CAR** - Franck HONEGGER / **PACCA** - Sibylle KLUMP / **EM** - Fabrice PICHARD / **NN** - Olivier FILHOL / **O** - Guillaume de CLERMONT / **CLR** - Jean-Pierre JULIAN / **RP** - Bertrand de CAZENOVE / **SO** - Alain PELISSIER / **ILP** – Jean-Frédéric PATRZYNSKI

### **Autant de laïcs de conseils régionaux ou d'équipes régionales**

**CAR** - MAZET Michel / **PACCA** - ROSSIER Ghislaine / **CLR** - TROULHIAS Cathy / **EM** - GARCON Anne-Marie / **NN** - RIVIERE Brigitte / **O** - MOREAU Francis / **RP** - BIANTSOMPA Marie / **SO** - DE FALGUEROLLES Vincent / **ILP** - TAMEGNON-HAZOUME Alain

### **Des présidents ou vice-pdts de CP (ou récents ex-pdts)**

Paris Le Marais - DUFOIX Perrine / St Agrève - VALLA Bernard / Hautes vallées cévenoles - WHITE Louise / Montpellier - SEILER Christian / Bethoncourt - NARDIN Jean-François / Pays de Montbéliard - WARTELLE Sylvaine / Fives - USAL Pierre / Bocage normand - FELS Etienne / La Rochelle - ENGELHARD Loïc / Saintes - NEDELEC Eveline / Moncoutant - TOILLON Michel / Fontainebleau - BOLGERT Isabelle / Asnières-Bois-Colombes - ACKET Didier / Levallois - PATOUREAU Hervé / Noisy-le-Grand - LIENHART Pierrette / Pontault-Combault - STEIGER Jacques / Orange - METZGER Olivier / Arc Phocéén - COULLAUT François / Avignon - GREGOIRE Roland / Toulouse - JEANMOUGIN Pauline

**Le secrétaire général** : CROUZET Didier

**Des personnes concernées à l'UEPAL** : Directeur des RH : SPIELEWOY Alain  
Responsable de la formation initiale des pasteurs : SCHALLER Bettina

**Un professeur de théologie pratique de Strasbourg** : COTTIN Jérôme

### **Des personnes concernées à l'étranger**

**Suisse** : Eglise protestante de Genève : Direction & Ressources humaines et formation & Chancellerie : CHATELAIN Michel

**Italie** : Pdt de la CDM de l'Eglise vaudoise : BOUCHARD Daniele

### **Les récents ex-animateurs de sessions de proposanat**

AMBS Fabienne / BACKMANN Stephen / PUJOL Françoise

**Les doyens des facultés de l'IPT** : NOCQUET Dany / LANOIR Corinne

**Des personnalités qualifiées** : AUBLET Patrick (en charge de la réflexion sur la formation pour les Attestants) / MANOEL Marcel (ex pdt du CN) / ORTLIEB Marc (pdt du CR EM) / WIELAND-MARET Esther (ex coordinatrice de la formation continue des pasteurs de la CPLR)

**Des membres sortants de la Cdm** : ESCOT Marie-Françoise / SAUTTER Philippe / WIECZOREK Marie-Hélène / BACCUET Christian

**Quelques pasteurs jeunes dans le ministère (de 3 à 10 ans d'ancienneté)** : LEFRANC Agnès (Orléans) / BOULINEAU Esther-Mélanie (Paris) / WETSTEIN Joëlle (Troyes) / FOURNIER Frédéric (Massy) / ROULLAND Nicole (Chambéry) / VAN DEN WIELE Arnaud (Gap) / LETELLIER Georges (Aubervilliers) / RUSEN-WEINHOLD Ulrich (Marly-le Roy)

\*

**À cette liste fournie par Christian Baccuet, nous avons ajouté pour l'envoi du questionnaire** :

BALGUERIE Christiane (école biblique) / CARBONNELL Gilles (impliqué sur internet) / CREMER Jean-Luc (min, ex animateur jeunesse) / DIELEMAN Margreet (ex-CR, ex-SN) / DROMARD Natalène (CP) / GIFFARD Françoise (SN, Théovie, Coordination) / LE GUILLOU Jean-Pierre (CR, Coordination) / N'GOUA MOURI Amos (min) / RIVIERE Maryvonne (CA diaconat) / SCHRUMPF Caroline (min, SN, Coordination) / SEYBOLDT Emmanuelle (min)

**Quant aux entretiens, ils ont été réalisés avec** :

AUBLET Patrick (formation Attestants) / COCHAND Nicolas (IPT) / CUVILLIER Elian (IPT) / LANOIR Corinne (IPT) / LIENHARDT Fritz (Heidelberg, ex IPT) / MONET Gabriel (Faculté adventiste de Collonges-sous-Salève, théologie pratique) / PELISSIER Alain (Pdt CR-O) / PATRZYNSKI Jean-Frédéric (Insp. ecc. ILP) / FILHOL Olivier (Pdt CR-NN)