



Développer la confiance mutuelle

1. Le caractère chrétien
2. La compétence
3. Une orientation commune
4. La coopération
5. La résolution de conflits

Pour qu'un diacre, un ancien ou un pasteur ait de bonnes relations avec les membres de l'Église, il doit développer avec eux une relation de confiance. Le développement de la confiance mutuelle commence par les officiers eux-mêmes et par la façon dont ils agissent entre eux.

Dans un article intitulé *Les fondements de la confiance (The Basics of Trust)*, Tim Woodroof définit cinq niveaux de confiance qui doivent être établis parmi les dirigeants de l'Église pour que ceux-ci puissent travailler ensemble de manière fructueuse pour le bien de l'Église. Ces cinq éléments sont le caractère chrétien, la compétence, une orientation commune, la coopération et la résolution de conflits.

1. Le caractère chrétien

La confiance est une question de caractère chrétien. Se comporter en homme de Dieu est une condition essentielle à la confiance. La Bible dit clairement que nous devons estimer « dignes de confiance » ceux qui font preuve d'intégrité, d'humilité, d'honnêteté et de fidélité. Il ne peut pas y avoir de confiance sans ces traits de caractère. La confiance est le point de départ qui nous permet de travailler ensemble. En même temps, pour que nous puissions grandir dans la confiance mutuelle, nous devons promouvoir et encourager le fait que chaque diacre, chaque ancien et chaque pasteur doivent être dignes de confiance et qu'ils doivent chercher à vivre selon les valeurs et les principes enseignés dans les Écritures. Nous devons être des hommes de Dieu droits et intègres. Personne ne devrait se servir d'un poste de confiance pour en tirer avantage auprès des autres ou pour exploiter des membres de l'Église qui leur font confiance. Les dirigeants de l'Église doivent développer des relations de confiance fondées sur une bonne moralité, non seulement avec les membres de l'Église, mais aussi les uns avec les autres parmi les membres de la direction. Nous ne devrions pas simplement présumer que c'est là en chacun de nous. Voici quelques suggestions :

- a. Lire une portion des Écritures, par exemple sur le fruit de l'Esprit ou sur les béatitudes, et nous demander comment ces qualités devraient se refléter dans notre rôle de dirigeants.
- b. Parler souvent du genre de qualité de vie chrétienne auquel nous nous attendons de ceux qui exercent des rôles de direction.
- c. Nous en parler entre nous en conseil et nous exhorter mutuellement.

- d. Nous encourager les uns les autres à afficher les qualités qu'un homme de Dieu doit posséder; vivre dans l'honnêteté; développer un sens de responsabilité mutuelle où chacun est appelé à rendre des comptes devant les autres de la manière dont il exerce son ministère.
- e. Établir des mesures qui protégeront notre crédibilité. Aborder honnêtement, sans attendre et avec franchise les questions qui touchent au caractère chrétien. Montrer que nous prenons son importance au sérieux, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que la confiance que seule notre bonne réputation peut engendrer est précieuse à nos yeux.

2. La compétence

La confiance ne repose pas seulement sur l'intégrité ou sur le caractère chrétien des officiers de l'Église. Dans toute relation de travail, la compétence est un élément essentiel pour bâtir la confiance. Si la compétence est remise en question, la confiance devient rapidement ébranlée. Les postes de direction et les rôles de direction exigent un certain niveau de compétence. Quelqu'un peut mener une vie chrétienne exemplaire, mais s'il n'a pas les compétences nécessaires pour faire le travail et pour produire les résultats escomptés, la confiance ne peut ni se développer ni se conserver. La direction est une responsabilité qui nous est confiée, mais les autres doivent avoir confiance que nous sommes compétents pour faire le travail. Cette compétence ne vient pas de nous, mais se développe lorsque nous demeurons à l'écoute du Christ et que nous cherchons humblement sa direction.

3. Une orientation commune

Nous devons clairement établir que nous travaillons en vue d'une cause commune, qui est la cause du Seigneur Jésus-Christ. Nous ne devrions pas nous estimer plus importants que les autres, comme si nous étions le plus grand don que Dieu ait fait à son Église ou comme si nous étions les premiers à recevoir les oracles de Dieu. Les nouveaux officiers dans l'Église doivent avoir la sagesse de respecter les décisions prises par les autres. Vous n'avez pas besoin de vérifier toutes les décisions qui ont déjà été prises par les anciens avant vous ni de refaire le travail qui a déjà été fait. Si la proposition que vous faites vous semble très importante, mais qu'elle ne reçoit pas l'appui de vos collègues, prenez un peu de recul et réfléchissez pour voir s'il vaut la peine de vous battre pour cette proposition.

Nous faisons tous notre travail sous la direction et la seigneurie du Christ, avec pour but l'édification de son Église et le perfectionnement des saints en vue du service et de l'avancement du Royaume de Dieu. Nous ne venons pas aux réunions du conseil dans le but de faire avancer les idées que nous avons en tête; aucun pasteur, ancien ou diacre n'est autorisé à faire cela. Ensemble en conseil, nous devons être engagés les uns envers les autres à travailler au même but qui est celui de soumettre nos vies dans l'obéissance à la volonté du Seigneur Jésus. Nous avons une orientation commune et nous suivons une direction commune.

Cela doit également se refléter dans la façon dont nous voyons notre place à l'intérieur de notre fédération d'Églises. Nous devons avoir confiance que les autres Églises de notre fédération désirent vivre fidèlement selon la Parole de Dieu, selon les confessions de foi de l'Église et selon son ordre

ecclésiastique. Nous devons avoir confiance que les hommes délégués à nos assemblées ecclésiastiques ont ce même but et ce même désir.

4. La coopération

Pour développer une relation de confiance entre nous et dans l'Église, nous devons travailler ensemble dans l'exercice des responsabilités qui nous ont été confiées. La coopération est nécessaire. Il existe une égalité entre les offices et nous devons reconnaître que nous sommes égaux entre nous. Les diacres n'ont pas un office inférieur aux anciens ou au pasteur, mais un office différent. Le pasteur n'est pas un serviteur du conseil ni un employé payé par l'Église. Nous travaillons côte à côte et nous ne laissons pas les aspects de la vie de l'Église propre à chaque office se développer indépendamment des autres. Un ministère cloisonné, où chacun fait ce qui semble bon à ses propres yeux, doit se transformer en ministère intégré, où les anciens, les diacres et le pasteur travaillent en étroite collaboration les uns avec les autres, de même qu'avec les comités nommés par le conseil. Lorsque nous travaillons ainsi, cela permet d'éviter des questions du genre : « Que font les diacres au juste? » ou bien : « Que fait le pasteur de tout son temps? » ou encore : « Pourquoi le comité de mission nous fait-il cette proposition? »

5. La résolution de conflits

La confiance se développe lorsque nous sommes engagés à travailler ensemble à la résolution des conflits. Les conflits détruisent la confiance. Il peut arriver durant nos réunions qu'une discussion sur un sujet se mette à dérapier complètement à cause d'un manque de communication, d'un antagonisme, d'une différence d'opinions ou d'un désaccord entre nous. Il nous faut alors reconnaître qu'il s'agit là d'une tactique du diable qui désire ardemment semer la graine de la méfiance et de la discorde parmi nous. Ensemble, nous devons chercher dans la prière à servir le Christ en travaillant à la résolution des conflits; nous devons démontrer notre volonté de nous placer en dessous des autres et de faire tout le nécessaire pour glorifier Jésus-Christ dans l'Église et devant tous les hommes.

Peter Feenstra, pasteur

Traduit et adapté de « Building Trust », *Training for Service*.

L'auteur est pasteur à la retraite qui a œuvré dans les Églises réformées canadiennes (CanRC).

www.ressourceschretiennes.com



2015. Traduit et utilisé avec permission. Cet article est sous licence Creative Commons. Paternité – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International ([CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/))