

LE DISCERNEMENT

Compétences et savoir-être au service de l'Église

« **C**e n'est pas vous qui m'avez choisi, c'est moi qui vous ai choisis et institués ». Cette parole de Jésus dans l'Évangile de Jean nous rappelle que c'est Dieu qui choisit et appelle ceux dont il a besoin pour son Église.

Dès lors, nos engagements ne sont qu'une mise à son service, dans la confiance qu'il agit et dans la recherche de sa volonté comme des dons conférés par l'Esprit. Si l'Église se doit de choisir concrètement les personnes qui pourront l'aider à vivre et à témoigner, cette démarche est spirituelle, faite de prière, d'écoute et d'attention.

Ceux qui auront la charge de diriger l'Église en tant que conseillers presbytéraux, ne le seront devenus ni par dignité ou honneur, ni selon un droit familial ou une position sociale. Ils n'auront pas plus été élus après une campagne électorale ou sur la base d'un programme spécifique. L'Église confie au conseil presbytéral sortant

le soin de discerner et de proposer de nouveaux conseillers, comme elle le fait également pour les ministères locaux spécifiques (catéchète, prédicateur...). **Ce processus de discernement** les amène à choisir des personnes en fonction de leur consécration à l'Évangile et au service de l'Église, mais aussi de leurs compétences et savoir-être. C'est la communauté entière qui ensuite ratifie ce choix par un vote en assemblée générale.

Une tâche fondamentale pour le conseil presbytéral

Comment le conseil presbytéral peut-il exercer au mieux ce discernement ? Comment peut-il aider chacun à trouver sa place – sa bonne place – dans l'Église ? Étant entendu que tous ne sont pas qualifiés pour cette tâche spécifique. Sachant aussi qu'il ne s'agit pas de juger les personnes, ni d'en préférer certaines.

Pour trouver la bonne personne, il faut se donner du temps. Le discer-



nement ne se fait pas au dernier moment ! Il nécessite d'abord de bien connaître les personnes ; il implique ensuite différentes étapes (échanges en conseil presbytéral, choix de personnes, contacts, réponses...) qui se vivent sur plusieurs semaines ou mois.

Au-delà des dispositions, compétences et traits de caractère de la personne, **le conseil devra veiller à l'équilibre de la future équipe** : à la fois dans sa représentativité de l'Église (géographique, spirituelle et sociale) mais aussi dans sa capacité à former une équipe qui s'entend et fonctionne bien. Le sujet du renouvellement des conseillers peut d'ailleurs lui-même faire difficulté et le processus n'être pas vécu de manière sereine. Alors que l'on parle de personnes, l'écoute mutuelle – singulière et en vérité – au sein du conseil est essentielle. Il peut être utile ou nécessaire, dans certains cas, de demander de l'aide extérieure, au conseil régional par exemple.

Si tous ont une place au sein de l'Église, **il est nécessaire de veiller à ne pas confier des responsabilités importantes** à des personnes que nous percevons comme fragiles. Malgré les besoins, malgré les pres-

sions psychologiques parfois, il est important pour la santé de ces personnes comme pour celle de l'Église de savoir ici rester ferme.

La tâche de discernement de conseiller devient évidemment plus difficile **lorsqu'il y a pénurie de candidats**. Il nous arrive alors, pour augmenter les chances, de minimiser l'étendue de l'engagement, de négliger l'investissement spirituel, de baisser la garde sur la qualité relationnelle. N'est-ce pas à tort ? Ne faut-il pas plutôt éviter de remplir des sièges ? La réévaluation à la baisse de la fourchette du nombre de conseillers définie par les statuts peut être une piste (mais elle oblige à des modifications juridiques en amont). Si ce constat existe depuis de nombreuses années, **il doit nous pousser à interroger la viabilité même de l'association culturelle** en lien avec son environnement.

Quelques remarques de bon sens

Il serait trop simple, et même néfaste, de dresser une liste de critères ou de compétences à laquelle nous pourrions soumettre les candidats. **Le discernement est un art délicat qui fait du sur-mesure**, attentif aux personnes et aux situations, ouvert à la

nouveauté, capable de se remettre en question. À la différence des ministères locaux qui nécessitent charisme et formation spécifiques, les compétences des conseillers ne doivent pas ici être trop scrutées, même si elles jouent tout de même un rôle pour les fonctions de président, de trésorier, de secrétaire du conseil presbytéral.

Vue la responsabilité collégiale qui sera la sienne, il s'agit bien davantage d'être attentif à **l'engagement de la personne dans la vie de l'Église**, à son aptitude à vivre sa foi avec d'autres. Aime-t-il l'Église (telle qu'elle est) et les personnes qui la composent ? Saura-t-il travailler de manière collégiale, à l'écoute des autres ? Sera-t-il capable de discrétion et solidaire des décisions prises ? On sera donc attentif aux points suivants : qualité relationnelle, sens du dialogue et du débat, sens de l'Église et de la communauté, minimum de disponibilité, sens du travail en équipe...

Le désir d'être conseiller presbytéral chez la personne elle-même (cela peut arriver !) n'est pas une mauvaise chose en soi. Il est important de le valoriser. Pourtant, mieux vaut éviter de faire appel à quelqu'un qui s'engagerait parce que d'autres ont refusé, pour rompre sa solitude ou

encore par devoir ou goût du pouvoir. De telles motivations risquent de générer à terme des frustrations de part et d'autre. Il faut aussi considérer qu'**il peut y avoir des motivations cachées** (ignorées, inconscientes ou dissimulées). Clarifier tout cela est très important. Le ministère doit d'abord se vivre comme un service et non comme un lieu de pouvoir ou de thérapie. Un pasteur a ici tout son rôle à jouer.

Le nombre et la pluralité du conseil presbytéral doit permettre une appréhension plus globale, plus pondérée, plus juste des candidats pressentis, avec toute l'épaisseur et la complexité des personnalités humaines. Mais il peut aussi être attentif à la manière dont le reste de la communauté le considère et le reconnaît dans ses qualités et ses défauts, dans sa consécration et l'expression de ses propres convictions.

Il y a aussi **des pièges à éviter** comme celui de croire que l'on va rapprocher quelqu'un de la paroisse en l'élisant au conseil presbytéral ; en étant certain que son meilleur ami fera un conseiller parfait ; en fléchissant immédiatement tel comptable de métier vers la trésorerie, tel jeune adulte vers l'animation jeunesse...