

# Quand un pasteur s'en va, quand un pasteur s'en vient...

Comment les postes de ministres sont-ils pourvus ?  
Règles, usages, conseils.

Il s'agit d'un processus délicat, parfois méconnu. Le pourvoi d'un poste est toujours un événement important pour les Eglises locales concernées, pour le consistoire et la région, et bien sûr pour le ministre ou le proposant.

## **Sommaire :**

1. Préparer le départ
2. La recherche d'un pasteur
3. Lorsque c'est un proposant
4. La rencontre
5. L'arrivée
6. Bilan sur le processus de nomination

# 1. Préparer le départ

Après plusieurs années de ministère dans le même poste, le pasteur de l'Eglise N. fait part **au président du conseil régional de son intention de changer de poste**. Il souhaite en effet connaître une Eglise locale aux préoccupations et aux projets différents, afin de renouveler l'élan de son ministère.

au revoir



Deux cas de figures habituels :

- Le ministre ou le conseil presbytéral souhaite, après une première évaluation, la poursuite du mandat tout en précisant qu'il n'ira pas jusqu'à son terme.
- Le ministre ou le conseil presbytéral souhaite ne pas s'engager dans un second mandat de 6 ans.

Deux situations plus exceptionnelles :

- Le ministre demande au cours du premier mandat une dérogation avant le terme de ces 6 ans pour motifs sérieux. Celle-ci est examinée par le Conseil régional et le Conseil national qui accorde ou pas la dérogation.
- Demande du conseil presbytéral, en lien avec le conseil régional, d'interrompre le ministère lors du premier mandat (Constitution, article 26 – 4).

***Le pasteur annonce son départ***

Le pasteur informe le président de son conseil presbytéral. Ensemble, ils décident de la manière et du moment qui conviendront le mieux pour annoncer la nouvelle au conseil presbytéral, puis à l'Eglise locale dans son ensemble. La date limite pour annoncer officiellement un départ est le 31 mars. Il est préférable de l'anticiper. Un temps de départ est généralement organisé avec plusieurs questions : faut-il y associer le consistoire ou la région, faut-il prévoir un seul moment ou bien plusieurs pour prendre congé des autorités civiles, ecclésiastiques, ou plus intimement avec les paroissiens ou les proches collaborateurs ?....

Les Eglises locales et les conseils régionaux sont invités à respecter la pratique d'un an de vacance du poste avant un nouveau pourvoi (décision unanime du synode national de l'Eglise Réformée réuni à Orthez en 1991).

Dans la période qui sépare l'annonce du départ du pasteur et le départ effectif de celui-ci, l'Eglise locale et le pasteur vont avoir à réaliser ensemble plusieurs démarches et travaux essentiels. En participant activement à ce processus de transition, l'Eglise locale se prépare à vivre la période de vacance du poste, et aussi à accueillir activement le pasteur qui viendra.

***La déclaration***

**La déclaration de vacance** est envoyée par le conseil presbytéral au conseil régional, qui en fait part au secrétaire général. Celui-ci établit et communique plusieurs fois par an une liste des postes vacants. Ce qui permet d'informer l'ensemble des collègues des postes disponibles.



*Le projet de vie et le profil de poste*

En fait, au moment de la recherche d'un nouveau ministre il faut intégrer au **projet de vie** c'est-à-dire les axes prioritaires de l'église locale tout ce qui concerne le ministre et donc **mettre à jour** le profil de poste **de l'église locale**. C'est le moment pour le conseil presbytéral d'évaluer non seulement le ministère du pasteur, mais aussi son propre fonctionnement. Ne pas manquer de prendre en compte les responsabilités auxquelles le pasteur s'est engagé pour la paroisse dans la cité et de réfléchir à les maintenir ou non. Tout en prenant en compte les apports du passé, formuler un tel projet est une manière concrète et pragmatique de se tourner vers l'avenir.

Le projet de vie qui sont les axes prioritaires de l'Eglise locale, précise le profil du ministre, et esquisse « un cahier des charges » ou « feuille de route », c'est-à-dire les actions principales demandées au ministre.

En vue d'une présentation plus générale, ce document doit être complété. Il présente la communauté, le consistoire, les COM (communautés, Œuvres et Mouvements) avec lesquelles l'Eglise locale travaille, les relations intra-protestantes et œcuméniques, les conditions matérielles du poste. Il décrit la ville ou village avec ses commodités (infrastructures et vie de la cité). Ce document est très important, il pourra être envoyé au président du conseil régional, et aux ministres pressentis.

## 2. La recherche d'un pasteur

*La conférence des présidents de conseils régionaux*

Informé de l'intention du pasteur N. de quitter son poste, le président du conseil régional transmet l'information à la conférence des présidents. Au sein de la conférence, il évoque le profil du ministre, ses souhaits et les éventuelles contraintes (famille, santé, etc.) à prendre en compte pour une nomination.

A l'aide de la liste des postes vacants, la conférence recherche la meilleure adéquation entre un poste et un ministre et fait des propositions. Il s'agit bien de propositions : si la conférence, par l'ampleur et la diversité des informations dont elle dispose, peut avoir une vision d'ensemble de la vie de notre Eglise, elle ne dispose pas de pouvoir de décision.



La conférence se réunit six fois par an. Outre les présidents de conseils régionaux, elle rassemble les présidents du conseil national et de la commission des ministères et quelques invités, sous la présidence du secrétaire général. Outre son rôle dans le processus de discernement concernant les appels à adresser à tel ou tel ministre, elle est un lieu de partage d'informations, d'échange et d'écoute pour les présidents de conseils régionaux.

*Règles et usages pour chercher un ministre*

**Nul ne peut imposer un ministre à une Eglise, ni une Eglise à un ministre.** Il appartiendra au conseil presbytéral de nommer un nouveau ministre. Quelles sont donc les règles et les usages pour rechercher un nouveau pasteur ?



Fréquemment, c'est à l'initiative de la conférence des présidents de conseil régional que des propositions sont faites. Il est tout-à-fait possible qu'un conseil presbytéral se mette lui-même en recherche d'un futur pasteur. Cette recherche

peut se faire par contacts personnels ou par courrier, pourvu qu'une **double règle soit impérativement respectée** :

- on ne peut pas faire appel à un ministre avant le terme de son premier mandat de 6 ans,
- tout appel d'un ministre par un CP doit être précédé d'une concertation avec le conseil régional.

De son côté, un ministre peut prendre connaissance de la vacance d'un poste, par exemple par le biais du communiqué officiel publié à cet effet, et proposer sa candidature en respectant les mêmes règles.

**Pièges à éviter**

L'expérience montre que le conseil presbytéral doit éviter cinq pièges principaux :

- l'isolement : « faisons nos démarches sans avertir le conseil régional ! »
- l'attente : « attendons que l'on cherche pour nous ! »
- la peur du vide : « prenons le premier candidat ! »
- le projet de vie verrouillé : le pasteur devra se conformer au projet de vie, sans y mettre sa patte
- le flou : inverse du piège précédent, il n'y a pas de projet de vie.

**Utilité et limite du projet de vie**

L'année de vacance du poste et celle qui la précède sont une bonne occasion pour l'Eglise locale de se découvrir un peu différente de ce qu'elle pensait. Il faut reconnaître et accepter ce changement, et faire déjà place au futur pasteur en étant à la fois **clair** dans les priorités et **souple** dans

l'accueil : clair avec le « projet de vie » (quels sont nos objectifs à trois, six ans) et souple avec le profil de poste. Celui-ci peut contenir un "cahier des charges" (les tâches précises du pasteur) tout en laissant ouverte la discussion.

### 3. Lorsque c'est un proposant...

Revenons à l'Eglise locale de N. Dès le début de l'année de vacance du poste, elle s'est mise à la recherche d'un pasteur. Il est possible de faire appel à des pasteurs en poste, et en lien avec la CdM, à des pasteurs envoyés (dans d'autres structures), des pasteurs en disponibilité, des pasteurs MVAE (ministres venant d'une autre église). Il est aussi possible d'envisager l'accueil d'un proposant.

**Qu'est-ce qu'un proposant ?**

Un proposant est une personne candidate à un ministère dans l'Eglise protestante unie de France, qui a reçu avec succès la formation théologique exigée, et qui a été agréée par la commission des ministères pour effectuer une période



probatoire d'une durée de 18 mois dans un poste de notre Eglise. Le proposant est un ministre en devenir.

**Comment fonctionne la commission des ministères**

Pendant les dernières années de ses études de théologie, le futur proposant a pris officiellement contact avec la commission des ministères (des contacts personnels existent parfois depuis longtemps). Celle-ci, au fil d'entretiens personnels et de week-ends qui rassemblent les étudiants en théologie, apprend à le connaître et l'accompagne. Elle constitue un dossier personnalisé. Au terme d'un entretien plus approfondi en fin d'études, la commission des ministères, à la majorité absolue de ses membres et des deux tiers des présents, décide d'autoriser le proposant.

Cet accompagnement de la CdM est très important car le profil de candidats au proposanat se diversifie et se singularise : la moitié des candidats ne sont pas originaires de l'Eglise protestante unie de France, la palette des âges est très large ainsi que les nationalités, les parcours professionnels et personnels sont variés, etc. Voilà pourquoi le proposanat est une période essentielle : il permet à chacun (proposant, Eglise, commission des ministères) de confronter le projet de ministère aux réalités de l'Eglise et du candidat. Pendant cette période probatoire, le proposant sera entouré : accompagnateur personnel, conseil presbytéral et conseil régional, mais aussi collègues voisins et consistoire. La Commission des ministères veille au bon déroulement du proposanat (rencontre lors du bilan intermédiaire, lors des trois sessions de formation, ...) sur l'ensemble de la période.

***Evaluer la possibilité d'accueil dans la région***

Dans ses sessions de janvier et de mars, le conseil régional fait le point sur les postes à pourvoir au 1er juillet suivant, et notamment ceux qui peuvent l'être par des proposants. Il faut d'une part évaluer la capacité de l'Eglise N. et de son conseil presbytéral à accueillir dans les meilleures conditions un proposant (clarté des priorités, souplesse et capacité d'adaptation, attentes raisonnables vis-à-vis d'un "débutant", etc.) : la responsabilité du conseil sera en effet importante. Le CR vérifie aussi les possibilités financières réelles de la région, en tenant compte du budget adopté lors du précédent synode régional, mais aussi de la manière dont les Eglises locales ont réussi à faire face à leurs engagements, en contributions et en charges locales. Au carrefour de ces deux séries de données, il établit un ordre de priorités pour le pourvoi.

***La répartition des proposants***

En effet, la conférence des présidents du mois d'avril est maintenant toute proche. Lors de cette conférence, le président de la commission des ministères et le secrétaire général présentent les dossiers des personnes admises au proposanat, les présidents de conseils régionaux présentent les besoins et priorités dans leurs régions et... la meilleure adéquation est recherchée ! Il s'agit presque de "haute couture", tant les paramètres personnels et ecclésiaux sont nombreux et parfois contradictoires. Réflexion, discussion, prière contribuent au discernement de la meilleure solution possible. Finalement, une liste de propositions de nominations est établie, sans pouvoir toujours éviter les frustrations.



Le secrétaire général, qui a pris la décision finale, écrit alors à chaque proposant pour lui indiquer le poste retenu. Le président du conseil régional, pour sa part, informe l'Eglise N. et organise une visite du futur proposant. Rencontre avec le conseil presbytéral et éventuellement d'autres membres de l'Eglise, rencontre avec les futurs collègues du consistoire et au moins son président, visite des lieux et notamment du presbytère : chacun fait brièvement connaissance, en vue d'un accord donné à la proposition faite, puisque cet accord est nécessaire.

***Choix et discernement***

Il peut arriver que le conseil presbytéral ait le sentiment de ne pas avoir de choix réel, puisqu'il ne rencontre qu'un seul candidat et qu'en cas de refus, il est probable que le poste restera vacant. Le conseil presbytéral "n'embauche" pas "son" pasteur ; il se détermine par rapport à une personne dont la commission des ministères a pressenti qu'elle nous est donnée par Dieu pour être ministre. Le discernement n'est pas la sélection, et il faut du temps pour mûrir une conviction. En général, les Eglises locales et les candidats acceptent les propositions du secrétaire général. Ici ou là, les choses peuvent moins bien se passer.

**Accueillir le  
proposant**

Une décision favorable a été prise. Les derniers travaux d'aménagement et de rafraîchissement du presbytère se terminent, et il est important qu'ils soient effectivement terminés avant l'emménagement ! Début juillet, le nouveau proposant arrive avec sa famille. Il faut se découvrir et s'appivoiser mutuellement, trouver petit-à-petit les justes relations et la place de chacun, apprendre à cheminer ensemble. C'est un temps riche et plein de promesses.



Une première rencontre entre le CP, un membre de commission des ministères et un membre de conseil régional permet de fixer le cadre du proposanat et de définir les priorités du proposant. Après quelques mois, un bilan intermédiaire du proposanat permettra de vérifier que tout se passe bien et de souligner ce qui doit être retravaillé. Puis, au cours de l'année suivante, un bilan final conduira le conseil presbytéral à donner son avis sur l'admission du proposant au ministère et son souhait de maintien sur place ou non, en cas de décision favorable de la part de la commission des ministères.

Après avis du conseil régional, c'est en effet la commission des ministères qui prend la décision d'admission au ministère, dans les mêmes conditions de majorité que pour l'admission au proposanat.

Quelques mois après la décision favorable, le culte « d'ordination-reconnaissance » au cours duquel le ministère du pasteur sera reconnu pourra être célébré. Ce sera l'occasion de rendre grâce pour ce ministre là et, plus largement, pour tous les serviteurs que Dieu suscite au service de l'Évangile.

## 4. La rencontre

**Au  
préalable**

Dès que le poste pastoral est déclaré vacant et figure sur le communiqué officiel des postes à pourvoir, le président du conseil presbytéral peut être contacté par un candidat. Veiller au respect de la double règle (paragraphe 2, règles et usages pour trouver un ministre). Généralement, les premiers contacts se font entre septembre et Noël. Ainsi commence le processus qui peut mener à un engagement mutuel.

Jusque-là, dans la phase de recherche, il est naturel que le pasteur en quête d'un nouveau poste s'informe sur plusieurs postes à la fois et également que la paroisse ait eu des contacts avec différents ministres. Lorsque la recherche se précise, la bonne pratique est que, de part et d'autre, on poursuive avec un seul poste / avec une seule candidature à la fois, en concertation avec le président de Région du poste concerné, jusqu'à l'aboutissement ou non de cette candidature. Des démarches conduites « en série » - l'une après l'autre - et non « en parallèle » favorisent des échanges simples et loyaux entre les conseils presbytéraux et les pasteurs candidats.

**Premiers  
contacts**

Dans un premier temps, le pasteur intéressé s'informe sur la paroisse de plusieurs façons :

- En cherchant l'avis du président de région. C'est d'ailleurs souvent celui-ci qui aura orienté le pasteur vers la paroisse lors d'échanges préalables.
- En lisant le « projet de vie » du poste.
- Par des échanges avec le président du conseil presbytéral.
- En faisant une visite informelle, qui peut être l'occasion, pour lui et pour son conjoint, de



visiter la ville, le temple, le presbytère ou de rencontrer de manière officielle le président, un autre membre du conseil, ou le pasteur qui s'apprête à quitter le poste.

**Rencontres officielles**

Il est important qu'au moment de la rencontre tous les membres du conseil presbytéral aient les mêmes informations. En prenant en compte les différents facteurs – distance, temps, disponibilité, et aussi confidentialité -, vous aurez à convenir de la durée de cette première rencontre : seulement le temps d'une réunion du conseil, ou bien, et c'est préférable, au cours d'un long week-end de rencontres largement ouvertes avec la conduite d'un culte.



A notre avis, il est souhaitable de distinguer deux démarches, sans doute à placer à deux moments différents, même s'il est possible de les organiser dans la même journée :

- **L'information destinée au candidat** : Il faut bien sûr faire connaître au pasteur la vie en paroisse, y compris les installations que l'on visitera évidemment. Il semble souhaitable que le conjoint participe à une partie des rencontres.

- **Les échanges et la réflexion nécessaires au conseil presbytéral** qui aura à discerner si le candidat est en adéquation avec le poste proposé.

Dans le volet « information » il faut déterminer qui, au-delà du conseil presbytéral, participe aux différents temps de rencontre. Selon la configuration dans laquelle vit l'église locale, prendre l'avis d'autres pasteurs de la paroisse et du secteur, des responsables du secteur ou du consistoire qui auront à collaborer avec le pasteur peut être important.

Des rencontres avec ceux-ci, avec le seul bureau ou le président, ou avec d'autres groupes et acteurs de l'Eglise peuvent être prévus dans la visite du candidat. **La décision finale revient au conseil presbytéral après accord du conseil régional.**

**La rencontre entre le CP et le pasteur doit être soigneusement préparée**

Il s'agit de favoriser un échange pour se connaître.

Des questions telles que celles-ci peuvent être proposées :

- . Quels aspects du ministère pastoral vous réjouissent le plus – et le moins ?
- . Souhaitez-vous parler de votre expérience dans votre ancienne paroisse ?
- . Pourquoi est-ce que vous avez décidé de changer de poste ?
- . Pourquoi venir ici ? Quels sont les aspects de notre paroisse qui vous intéressent ?
- . Qu'est-ce que vous avez envie de faire avec nous ?
- . Quels sont les domaines où vous vous sentez le moins compétent, que vous n'aimez pas, où vous ne souhaitez pas intervenir ?

Afin de mieux se connaître, il est important d'explorer les aspects concrets du profil de poste (présentation globale de la communauté et de la cité), du projet de vie (les objectifs de l'Eglise locale à 3-6 ans) et du cahier des charges (les activités demandées au pasteur).

***Le logement  
pastoral***

Les dimensions, la situation, et surtout l'état du presbytère sont toujours des points sensibles. Il est important de prévoir un échange sur ce sujet.



Ici plus qu'ailleurs, le pasteur aura le souci de sa famille et de son assentiment. Cela rentre en ligne de compte dans sa décision ; c'est un facteur important pour la bonne intégration de la famille dans son nouveau lieu de vie.

Il est judicieux que l'Eglise locale désigne un référent vers lequel le pasteur ou son conjoint pourront se tourner pour tout ce qui touche au logement pastoral. Il faudra aussi penser à définir à qui incombent les divers travaux et les frais d'aménagement et d'entretien de ce logement. La région invite l'Eglise locale à faire appel à la CRIM (Commission Régionale des Immeubles) pour faire un inventaire de l'état du presbytère et des travaux à envisager, avant et après le départ d'un pasteur.

Il est utile que les conditions matérielles soient présentées dans le profil du poste.

***Décider***

Le conseil presbytéral peut prendre sa décision - en votant - dans la foulée, ou après un temps de réflexion. Pour le candidat, cette période d'attente peut être difficile à vivre si elle n'est pas encadrée ; il faut se souvenir que l'on a exclu d'entreprendre plusieurs candidatures simultanément. Préciser avec le candidat à partir de quand il devrait s'attendre à une réponse sera pour lui un témoignage de votre considération.

***Et si c'était non  
de la part du  
conseil  
presbytéral ou du  
pasteur***

Une réponse négative est toujours désagréable à exprimer, tant pour le président du CP que pour le pasteur. Quoi qu'il en soit, aussi bien pour ceux qui l'expriment que pour ceux qui ont à l'entendre, il semble en général utile qu'on explique le refus, sans que ce soit un jugement posé sur une personne ou sur une église locale avec laquelle on n'a eu qu'un bref échange.

## 5. L'arrivée

***L'installation  
de la famille  
dans la ville***

Les membres de la famille du pasteur auront également à trouver leur place dans la ville : écoles, supermarchés, médecins, dentistes, garages, lieux de balades et de détente... Avec le temps, ils trouveront leurs préférences, mais les conseils de ceux qui habitent sur place les aideront à trouver leurs repères. Avec tact, on pourra sentir s'il y a besoin qu'une personne ou une famille de l'église locale soit un soutien dans les premières démarches ; heureusement ce type de contacts a souvent lieu spontanément.



***Juillet à  
octobre***

Si vous souhaitez que le culte d'accueil ait lieu au cours de l'automne, la date doit être rapidement fixée. Elle pourra coïncider avec le culte de rentrée.

La liturgie de l'Eglise protestante unie prévoit que cet « accueil d'un ministre dans un nouveau poste » soit « présidé par un représentant de l'autorité synodale ». Aussi faut-il convenir d'une date avec le président du conseil régional ou son délégué. Il est également important d'envisager la présence de membres d'autres communautés, du secteur, du consistoire, d'autres églises de la localité.



Mais avant cela, il y a les mois de juillet et août qui, selon la situation, se vivront au ralenti ou au contraire seront une période d'activité intense. La nomination prend normalement effet au 1<sup>er</sup> juillet, mais la date ne coïncide généralement pas avec le moment où le pasteur entre réellement en activité. La date du déménagement varie en fonction de ses engagements dans son ancienne paroisse : mariages, camps de jeunes...

Le pasteur prend généralement une partie de ses congés annuels à cette période. Comment articuler ce temps avec celui des vacances ? Est-ce souhaitable que le pasteur utilise ses vacances pour son installation ? Ou est-ce que vous lui accordez un temps de battement où il n'assure que le minimum et où il puisse, avec votre accord, passer le gros de ses journées à visser des placards, etc. Cela dépend aussi du pasteur, mais déménager et quitter une communauté où l'on a été investi est épuisant, et il aura sûrement besoin de récupérer pour être prêt pour la rentrée. L'essentiel est que les attentes des uns et des autres soient exprimées et entendues, pour ne pas abuser du capital de bonne volonté qui existe de part et d'autre.



## 6. Un parcours de nomination au service de nos convictions

Le processus qui conduit à la nomination d'un ministre dans un poste, et plus encore à la nomination d'un proposant, est complexe et met en jeu plusieurs de nos convictions.



Le processus est complexe d'abord par son côté multiforme. Les étapes sont nombreuses, elles restent longtemps révisables, elles mettent en jeu des partenaires très variés qui doivent parvenir à un consensus.

L'Eglise protestante unie de France est exigeante avec ses ministres, et c'est d'ailleurs fort heureux. Leur formation initiale est consistante. La période probatoire est longue. L'entrée en ministère est progressive et donne lieu à de multiples vérifications. Les évaluations sont régulières. Enfin, rien n'est jamais acquis car, lors de chaque changement de poste, le ministre remet en quelque sorte sa vocation en jeu puisque s'il ne trouve pas un nouveau poste où exercer effectivement son ministère, il cessera d'être ministre de l'Eglise protestante unie de France.

L'Eglise protestante unie de France est exigeante avec ses ministres, et c'est d'ailleurs fort heureux. Leur formation initiale est consistante. La période probatoire est longue. L'entrée en

Complexe, le processus l'est enfin parce que les conséquences des décisions touchant aux nominations des ministres sont lourdes. L'affirmation du sacerdoce universel, à laquelle nous sommes attachés à juste titre, ne doit pas faire oublier ce simple constat : l'impact du pasteur sur la vie de l'Eglise est considérable. Sauf exceptions, en général de courte durée, si l'Eglise va bien c'est que le ministre va bien. La réciproque est également vraie, bien évidemment !

Ce processus complexe met en jeu plusieurs de nos convictions. Il faut en souligner ici quatre, d'importance croissante :

- La gestion des ressources de l'Eglise, y compris de ces ressources bien particulières que sont les ministres, doit se faire avec rigueur et



confiance, transparence dans l'organisation et recherche de la plus juste équité, et dans le respect des personnes.

- Nous devons en effet en cette matière porter l'attention la plus extrême aux hommes et aux femmes impliqués, aussi bien ministres et proposant que membres d'Eglise, car ce qui est jeu n'est pas tant un poste ou une organisation, que des convictions et des engagements.

- L'église locale et le ministre (ou le proposant) se reçoivent et se choisissent à la fois, dans un mouvement où l'universalité de l'Eglise et de l'Évangile se conjuguent toujours avec la singularité d'une situation et d'une personne.

- En définitive, et parce que nous croyons que cette responsabilité est également répartie dans toute l'Eglise, un seul souci doit nous guider : chercher à discerner, tous ensemble, la volonté du Christ pour son Eglise.

MVAE : Ministre Venant d'une Autre Eglise

CR : Conseil Régional

CP : Conseil Presbytéral

CdM : Commission des Ministères