CHANTIER PAROISSES · VICARIAT GÉNÉRAL

Boîte à outils

Outils 1 à 6 et articles 1 et 2 · 2016-2017

L'équipe du Chantier Paroisses se propose de mettre à votre disposition quelques outils pour vous rendre service dans le cadre de votre mission au sein de votre Unité pastorale. Nous vous invitons à adapter ces outils à votre situation concrète, en choisissant ceux qui répondront le mieux à vos besoins pour ajuster et améliorer vos pratiques, être proches de vos communautés, saisir leur évolution et envisager des perspectives d'avenir.

Cette boîte à outils n'est pas définitivement clôturée : elle s'enrichira progressivement de nouveaux documents au fur et à mesure de leur production. Vous pourrez les obtenir au fil du temps auprès de votre attaché et, dès que possible, en les téléchargeant sur le site du diocèse.

Outre les outils ci-dessous, d'autres publications peuvent vous aider dans votre démarche :

- Les *Acta* et décrets épiscopaux
- Les ouvrages de référence

Contenu

Outil 0	Répertoire des documents et outils à l'usage des Unités pastorales	mai 2016
Outil 1	Animer une réunion du CUP	mai 2016
Outil 2	Évaluation des réunions en UP	juin 2016
Outil 3	Nouveau membre d'une équipe pastorale (officielle ou non)	août 2016
Outil 4	Élaborer un projet pastoral missionnaire en UP	décembre 2016
Outil 5	Critères de discernement pour une église principale	janvier 2016
Outil 6	Construire un projet pastoral à la mesure de nos moyens	décembre 2016
Article 1	Quelques conditions d'une collaboration fructueuse au sein de l'équipe pastorale (Alphonse Borras)	février 2017
Article 2	L'avenir de nos paroisses, de notre foi et de notre Église (Mgr Jean-Pierre Delville)	février 2017

OUTIL 0 · MAI 2016

Répertoire des documents et outils à l'usage des Unités pastorales

Introduction générale et mode d'emploi du répertoire

L'équipe du Chantier Paroisses se propose de mettre à votre disposition quelques outils pour vous rendre service dans le cadre de votre mission au sein de votre Unité pastorale. Nous vous invitons à adapter ces outils à votre situation concrète, en choisissant ceux qui répondront le mieux à vos besoins pour être proches de votre Communauté, saisir son évolution, envisager des perspectives d'avenir.

Cette boîte à outils, qui prendra la forme d'un classeur, n'est pas définitivement clôturée mais s'enrichira progressivement de nouveaux documents au fur et à mesure de leur production.

Documents officiels de référence

- Sur le site du diocèse : « Découvrir le diocèse », « Acta et décrets épiscopaux »
- Publications
- Ouvrages, etc.

Création d'outils

- Présentation générale du Chantier Paroisses : PowerPoint de Ch. Pirard
- **Le Conseil d'unité pastorale (« CUP »)**, organe de concertation de l'action pastorale de l'Unité. C'est un lieu de parole et d'écoute qui « tient conseil » sur la vie et la mission des communautés dans leur environnement propre, à l'écoute de l'Esprit du Christ, des questions et des interpellations de nos contemporains.
  - Animer une réunion du CUP
  - Évaluer le travail d'année du CUP
- **L'équipe pastorale (« EP »)** participe à l'exercice de la charge pastorale et assume la direction de l'Unité pastorale avec le curé qui en a la responsabilité. Elle se compose du curé, éventuellement du vicaire et de prêtres auxiliaires, des diacres et assistantes paroissiales et autres laïcs associés à la direction de l'Unité.
  - Élaborer un projet pastoral pour l'UP
  - Animer une réunion de l'EP
  - Vivre un temps d'évaluation du travail pastoral sous l'angle de quatre critères : « faire sens, faire corps, faire face et faire cible »
  - Officialiser l'EP : pourquoi et suivant quels critères ?
  - Accueillir de nouveaux membres au sein de l'EP
  - Mandater les membres de l'EP au cours d'une célébration : quelques pistes
- **Les relations humaines et interpersonnelles** au sein des équipes, conseils, etc. : des pistes pour la gestion des relations et la résolution de conflits

OUTIL 1 · MAI 2016

Animer une réunion du CUP

*Des pistes pour animer une réunion du CUP (conseil d'unité pastorale) en référence à l'*Acta *du 7 novembre 2014.*

1. Des préalables incontournables pour que le CUP puisse tenir conseil

- Avoir pris connaissance de la mission du CUP, de sa composition et de son fonctionnement (*Acta*, pages 4 et 5).
- Définir l'identité des rôles et responsabilités de chacun : le curé préside ; le modérateur anime ; et le rapporteur rédige le compte rendu et l'envoie à chaque membre.
- Établir les priorités pastorales, si possible en début d'année.
- Rédiger l'ordre du jour sur proposition de l'Équipe pastorale ou, à défaut, du curé en collaboration avec le modérateur ; l'envoyer huit jours à l'avance.
- Établir le calendrier annuel des réunions.
- Assurer la cohérence et la continuité des travaux grâce à la régularité de la présence des membres (ni suppléance, ni tournante).
- S'évaluer annuellement et participer à une journée au vert.
- Publication éventuelle d'extraits de débat ou de décisions prises dans les journaux paroissiaux ou les informations dominicales.

2. Les étapes du déroulement de la réunion

- Accueil des membres du CUP par le président et le modérateur : temps d'échange et partage des nouvelles concernant les communautés ou chacun des membres.
- Temps de prière et/ou de partage biblique, idéalement préparé à tour de rôle.
- Le modérateur fait approuver le PV de la réunion antérieure et veille à l'évaluation des suivis, des actions et des initiatives menées depuis la réunion antérieure. Il introduit l'ordre du jour, éventuellement amendé ou ajusté en fonction des circonstances, et veille au respect de celui-ci. Il gère le timing et une saine répartition de la parole, recentre le débat si nécessaire et le résume ; il ménage des pauses et veille au bon climat des débats. En sollicitant le rapporteur, il synthétise les discussions en termes de délibérations, décisions à mettre en œuvre et dossiers à suivre ; il souligne aussi les responsabilités acceptées par certains membres.
- Le président et le modérateur proposent l'approfondissement de la priorité pastorale inscrite à l'ordre du jour pour concertation ou dirigent la réflexion à partir d'un objectif important avant prise de décision.
- Accueil de tous les divers proposés par les membres du CUP.
- Le modérateur et le président aident à l'établissement de l'ordre du jour du prochain CUP, en étant aussi à l'écoute des desiderata des membres et des communautés.
- Un temps de convivialité est proposé (verre de l'amitié, par exemple).

OUTIL 2 · JUIN 2016

Évaluation des réunions en UP

Pour chaque critère, une cote de 1 à 4 : **1** = insuffisant · **2** = suffisant · **3** = assez bien · **4** = excellent.

Critères	1	2	3	4
1. Les objectifs pastoraux de la réunion				
Les objectifs sont-ils clairement exprimés ?				
L'ordre du jour est-il connu avant la réunion ?				
L'ordre du jour est-il respecté ?				
2. La méthode				
Les dossiers de préparation ont-ils été reçus par chacun ?				
Le délai de préparation (lecture de documents) est-il suffisant ?				
La réunion commence-t-elle à l'heure et se termine-t-elle selon l'horaire prévu ?				
Le timing est-il imparti selon l'importance des sujets ?				
L'animation de la réunion est-elle efficace pour notre travail ?				
Les décisions sont-elles le reflet d'un large consensus ?				
3. La mise en œuvre des décisions				
Quels objectifs ont été choisis comme prioritaires ?				
Nos processus de décision sont-ils clairs et efficaces ?				
Nos décisions sont-elles prises sous le coup de l'émotion, dans l'urgence ou plutôt dans le souci d'élaborer une argumentation ?				
Les interventions extérieures (formations, conférences, etc.) ont-elles été exploitées dans notre travail ?				
Le suivi des décisions est-il assuré et vérifié ?				
La répartition des tâches entre les membres est-elle décidée ?				
La communication des décisions est-elle assurée vers le CUP et les équipes-relais, ainsi que la délégation des tâches ?				
4. Au terme de l'année pastorale				
Quels objectifs ont été atteints ?				
Quels objectifs restent à développer ?				
Quelles questions restent en suspens et sont à reprendre l'année prochaine ?				
5. Le climat				
Le climat est-il convivial, basé sur la coopération et la volonté de chacun d'avancer ?				
Écoutons-nous les autres en respectant le temps de parole et de réaction ?				

Critères	1	2	3	4
Pratiquons-nous le parler vrai dans le respect et la confiance mutuels ?				
Quand un conflit surgit, prenons-nous le temps de cerner les divergences et de les gérer ?				
Sommes-nous solidaires des décisions collégiales, même quand elles n'intègrent pas notre point de vue personnel ?				
Réalisons-nous des projets en commun ?				
6. La dimension spirituelle				
La Bonne Nouvelle de Jésus-Christ inspire-t-elle la détermination de nos priorités pastorales ?				
Notre travail pastoral est-il modelé par la Parole de Dieu au moment de nos rencontres ?				
Notre Église « en ce lieu » est-elle rayonnante de l'Évangile, sans nostalgie du passé, tournée vers l'avenir et l'Espérance ?				

OUTIL 3 · AOÛT 2016

Nouveau membre d'une équipe pastorale (officielle ou non)

1. Travailler en équipe

On imagine mal aujourd'hui, dans le diocèse, qu'un curé travaille tout seul ! S'il délègue un certain nombre de responsabilités dans des domaines aussi variés que la catéchèse, la liturgie, la visite des malades et le souci des plus pauvres, et s'il a la sagesse de s'entourer d'un Conseil d'Unité pastorale (CUP), il doit aussi être entouré et soutenu dans sa mission de pasteur, pour donner une direction et un élan à son Unité pastorale. Il n'est pas bon qu'il soit seul à porter cette charge et ce souci de l'ensemble.

Les prêtres, diacres et laïcs qui seront ainsi ses proches collaborateurs seront appelés à faire équipe avec lui ; une équipe pastorale (EP) bientôt officialisée ?

2. Une équipe pastorale « *ad experimentum* »

Lorsqu'une équipe non encore officiellement établie souhaite être reconnue et officialisée par l'évêque, elle en fait la demande via l'attaché de l'équipe diocésaine du « Chantier Paroisses ». Celui-ci réunira les coordonnées des membres et différentes informations (parcours, engagements, courte note biographique, lettre de motivation, etc.). Pour chaque changement au sein de l'équipe pastorale, l'attaché sera consulté. Puis il transmettra la demande au vicariat général. Pendant ce temps, l'équipe sera « *ad experimentum* ». L'attaché accompagnera l'équipe, dans la mesure du possible et si celle-ci le souhaite, dans sa réflexion et sa préparation (rédaction d'une « charte » exprimant dans quel esprit elle souhaite travailler, etc.).

3. L'équipe pastorale est officiellement établie et ses membres sont nommés

Au terme de cette démarche, le curé présentera à l'évêque les personnes susceptibles d'être nommées. Leurs nominations paraîtront dans *Église de Liège* et débuteront le 1er septembre suivant pour un mandat de trois ans. L'évêque leur écrira afin de leur signifier leur nomination.

Lorsqu'un nouveau membre arrive en remplacement d'une personne qui quitte l'équipe avant la fin de son mandat, la même procédure est respectée, via l'attaché de l'équipe du « Chantier Paroisses », qui doit en être informé. Le nouveau membre poursuit et achève le mandat de la personne qu'il remplace.

OUTIL 4 · DÉCEMBRE 2016

Élaborer un projet pastoral missionnaire en UP

1. À partir de notre mission d'équipe pastorale de l'Unité pastorale

1.1. La mission d'une équipe pastorale (voir *Acta* 2012)

> *Art. 1. L'équipe pastorale est un organe de direction. Elle est, avec le curé, garante de la communion ecclésiale. Elle participe, sous sa responsabilité, à l'exercice de la charge pastorale. Elle assure l'animation globale de l'Unité pastorale et la coordination des communautés qui la composent.*

- Participer à l'exercice de la charge pastorale du curé.
- Servir la communion des personnes et des communautés dans la diversité des réalités pastorales : unité dans la diversité.
- Promouvoir l'élan missionnaire.
- Veiller à la réalisation des priorités en vue de la mission.
- Appeler et responsabiliser le plus grand nombre.
- Avoir le souci de tous et de chacun.

1.2. Les repères majeurs pour consolider la cohésion d'une équipe pastorale

- **Faire corps** : *assurer* l'intégration de notre équipe.
- **Faire cible** : *poursuivre* la réalisation de notre tâche de direction.
- **Faire sens** : *développer* la capacité de relire notre expérience.
- **Faire face** : *cultiver* la loyauté et la responsabilité des membres de l'équipe.

1.3. L'indispensable référence au Conseil d'Unité pastorale ou aux équipes-relais

Le CUP est l'instance où les fidèles et les communautés de l'UP *tiennent conseil*. Il est un lieu de concertation où tous ensemble, fidèles, pasteurs et autres ministres, se mettent à l'écoute de la Parole de Dieu pour discerner sa volonté et promouvoir le tonus évangélique de l'Unité pastorale (cf. Code de droit canonique, canon 536). Le CUP est le lieu par excellence d'*élaboration* du « projet pastoral ».

S'il n'y a pas (encore) de CUP, l'élaboration du projet doit se faire d'une manière ou d'une autre *à l'écoute des équipes-relais*. Celles-ci ont une triple mission sur le plan local : elles sont une instance de proximité (rendre proche l'Évangile parmi les gens), un relais de vie ecclésiale (assurer la présence de l'Église dans sa triple fonction d'annonce, de célébration et de service), un organe de mise en relation (faire le lien avec le curé et les autres communautés locales).

2. La visée centrale

> *« Annoncer l'Évangile n'est pas pour moi un titre de gloire : c'est une nécessité qui m'incombe. Oui, malheur à moi si je n'annonce pas l'Évangile ! »*
>
> 1 Co 9, 16

2.1. La visée centrale d'un projet pastoral d'une Unité

La visée centrale d'un projet pastoral d'une Unité, c'est de donner une impulsion missionnaire à nos communautés. Il s'agit de déployer une pastorale qui se veut « kérygmatique », le noyau dur de la Bonne Nouvelle : « Jésus t'aime, il a donné sa vie pour te sauver ; et maintenant, il est vivant à tes côtés chaque jour pour t'éclairer, te fortifier, te libérer » (*Evangelii Gaudium* 164).

Autrement dit : comment manifester dans notre environnement propre que Dieu aime éperdument ce monde et qu'il nous a envoyé son Fils ? Comment donner à nos contemporains le goût de vivre pleinement notre condition humaine et de découvrir comment Jésus-Christ nous invite à le faire ? Sommes-nous une Église en « état de sortie », une Église aux portes ouvertes ? Dieu n'est-il pas lui-même « sorti » (kénose) pour aller aux périphéries humaines ? (*Evangelii Gaudium* 46)

2.2. Cette mission est appelée à se concrétiser dans un projet pastoral

Ce projet pastoral a pour but de porter ensemble les préoccupations essentielles pour la vie de notre communauté chrétienne dans les toutes prochaines années. Il se doit d'être concret, possible et réalisable. Il sera source d'inspiration et de renouveau pour tous les chrétiens de l'UP, qui seraient ainsi des témoins de la Parole de Dieu et qui auraient force de témoignage.

- Quelle(s) grande(s) orientation(s) missionnaire(s) allons-nous choisir ?
- Quelles priorités de mise en œuvre allons-nous nous donner ?
  - Pour l'année pastorale ?
  - Pour les trois années qui viennent ?

Ce projet s'adaptera aux réalités d'aujourd'hui et aux réalités du terrain de l'UP. Trois préoccupations sont essentielles (voir *Acta* 2005, « Les équipes-relais ») :

- L'annonce de la foi et la croissance de la vie chrétienne.
- La communion, l'esprit de fraternité, l'entraide et la solidarité.
- La prière et la liturgie.

Pour rendre possibles ces préoccupations de témoignage, de service et de prière :

- Le souci financier et économique.
- La coordination et la vie d'équipe.

3. La mise en œuvre du projet pastoral

Faire un état des lieux de l'UP en prenant l'ensemble des acteurs, en particulier vos partenaires dans la pastorale. Que mettre en œuvre pour annoncer la Bonne Nouvelle de Jésus-Christ ?

- Les thématiques choisies.
- Les ressources et les contraintes, nos atouts et nos limites.
- Avec quels partenaires ?
- Quel budget ?
- Quelles sont les priorités ?
  - Objectifs précis traduits en termes d'effets attendus, de résultats quantifiables ou de comportements observables.
  - Éventuellement, élaborer un calendrier du projet par objectifs.

- Quelles sont les tâches à répartir auprès des intervenants ?
  - Qui fait quoi ?
  - Avec quelles associations ou partenaires ?
  - Avec quelles échéances ?
  - Comment assurer un suivi, étape par étape, de notre projet pastoral en vérifiant sa mise en œuvre, en s'encourageant mutuellement, en stimulant nos collaborateurs ?
- Comment envisager l'évaluation du projet : les objectifs fixés sont-ils ou non atteints ? Les résultats atteints ? La difficulté de mise en œuvre du projet ?

OUTIL 5 · JANVIER 2016

Critères de discernement pour une église principale

Précisons d'emblée qu'il ne saurait être question de généralités en pareille matière, et qu'un discernement adapté à chaque réalité particulière s'impose.

Ce discernement en Église suppose que l'on prenne le temps et les moyens de s'écouter et d'observer son environnement, et en particulier d'entendre les fabriciens concernés de chaque paroisse de l'Unité pastorale. Il est sage de prendre tout le temps nécessaire pour en faire comprendre l'intérêt pastoral et liturgique sans oublier d'arriver à des *gentlemen's agreements* sur la question des collectes, etc.

C'est pourquoi nous ne pouvons avancer de consignes monolithiques à imposer telles quelles, toujours et partout. Il y a néanmoins des critères qui peuvent éclairer ce discernement, et nous pouvons effectivement en proposer quelques-uns.

Des critères pour désigner l'église principale

En général, l'église principale correspond à l'église du chef-lieu de la commune à laquelle correspond l'UP. Mais, encore une fois, ce n'est pas systématique. On la désigne comme principale également sur la base de critères tels que :

- La localisation centrale au sein de l'Unité pastorale et l'accessibilité du bâtiment.
- La capacité d'accueil de l'église (nombre de places).
- La facilité de parking.
- La bonne tenue de l'édifice (état général du bâtiment, cadre digne, propreté, décoration, sonorisation, etc.).
- Outre ces caractéristiques architecturales et d'aménagement, il y a lieu de se reporter aux dispositions relatives aux *assemblées signifiantes et participatives* (cf. *Acta* d'août 2006), en particulier quant aux moyens mis en œuvre pour une liturgie digne et conviviale : diversité de ministères (accueil, lecteurs, chantre, chorale, si possible diacre, etc.), occupation cohérente de l'espace liturgique, style de célébration approprié à une assemblée dominicale, etc.
- Un local proche susceptible de recevoir les participants de la liturgie ou, à défaut, une possibilité de se réunir de manière digne et décente dans une partie de l'église, en général le fond.

Une église principale, pas exclusive

Par ailleurs, il est bien clair que l'église principale ne doit pas devenir l'église *exclusive*. Les autres églises doivent trouver leur place dans l'organisation de l'Unité pastorale.

Dans cette organisation propre à chaque UP, il y a une constante : en l'église principale est célébrée *chaque semaine* l'eucharistie dominicale à heure fixe et, de préférence, à une heure lisible et facile à retenir (éviter par exemple les « 10 h 45 », « 11 h 15 », etc. !).

Habituellement, on célèbre les baptêmes, mariages et funérailles dans la paroisse des personnes concernées. Mais, à ce propos, chaque Unité pastorale a sa propre manière de faire.

Une décision mûrie ensemble

Ces quelques éléments sont donc destinés à faciliter un discernement serein qui soit au service de la vitalité évangélique de chaque Unité pastorale. Autant dire que la décision devra être mûrie posément, en évitant toute décision « à l'arraché », en concertation la plus large possible sur la base de propositions argumentées et donc raisonnées. Un des lieux majeurs du discernement et de l'élaboration de la décision est le Conseil d'Unité pastorale, qui ne négligera pas d'impliquer les fabriques et le Conseil économique d'UP en vue d'une éventuelle péréquation des collectes. Et n'oublions pas que ce genre de décisions, comme toute décision pastorale, doit être prise « pour le bien des âmes ».

OUTIL 6 · DÉCEMBRE 2016

Construire un projet pastoral à la mesure de nos moyens

Un exemple concret à partir du projet catéchétique

- **Une visée générale** : faire de tout croyant une pierre vivante au cœur de l'Église et un acteur au service du monde, sur la base du Projet catéchétique diocésain de 2004 et de la dynamique actuelle en vue des assises de la catéchèse (30 septembre 2017).
- **Pourquoi ?** Parce que la bonne nouvelle se partage ! Tel est l'élan missionnaire auquel est conviée toute UP, en tenant compte de l'environnement humain et des personnes qu'elle entend rejoindre.
- **Comment ?** En tenant conseil entre nous en fonction des défis locaux de l'annonce de la bonne nouvelle. Ce discernement se fera à la lumière de l'Évangile et en associant le plus de personnes possible.

1. Quelques priorités

À titre d'exemple, quelques priorités possibles pour concrétiser l'élan missionnaire de notre UP :

1.1. La catéchèse s'adresse en priorité aux adultes

- Aider les communautés à mûrir leur foi, à l'exprimer, à se sentir responsables de l'accueil des nouveaux venus.
- Faire grandir la foi chrétienne des communautés, des « *recommençants* » et nouveaux chrétiens.
  - Mettre en place, par exemple, une équipe catéchuménale, le groupe Alpha, un accompagnement du deuil, la formation Mess'Aje…
  - Remettre en route des adultes à l'occasion d'une demande sacramentelle pour eux ou pour leurs enfants, en assurer le suivi.
  - Oser le doute, l'entendre, et prendre en compte le questionnement de nos contemporains (le langage de la foi, le credo…).
  - Prendre conscience de la nécessité d'une pastorale du seuil.

1.2. Une catéchèse missionnaire

- Annoncer l'Évangile comme des actes de « communication ».
- S'ouvrir à d'autres publics, à l'universel.
- Favoriser la relève par une culture de l'appel suivant les compétences.
- Pratiquer le dialogue interreligieux, œcuménique et interconvictionnel.
- Ouvrir nos églises et accueillir les touristes.
- Être proche des personnes fragiles, fragilisées par les situations de vie.

1.3. Initier à la Parole de Dieu comme source permanente de la catéchèse (Écriture sainte et Tradition)

- Formations diverses à la lecture biblique : cercle biblique, lecture continue d'un livre, Mess'Aje, *lectio divina*…
- Entrer en contact avec la Parole de Dieu lors de l'assemblée dominicale.

- Faire résonner la Parole de Dieu dans les attitudes concrètes des chrétiens, des communautés et de la société.
- Faire résonner la Parole de Dieu à travers l'art, la littérature, le patrimoine local.
- Célébrer la Parole de Dieu à partir des saints vénérés dans nos églises.

1.4. Les célébrations liturgiques et la prière personnelle

- Aider nos contemporains à entrer par étapes dans une célébration eucharistique (catéchuménat, baptême en âge de scolarité).
- Créer des groupes de décoration florale sensibles à la beauté des lieux.
- Initier à la prière chrétienne.
- Assurer la prière communautaire dans la communauté (vêpres…), dans les quartiers…
- Disposer d'équipes liturgiques.
- Favoriser le vécu commun de l'Avent et du Carême.
- Développer la beauté du chant liturgique.
- Participer à une journée au vert dans un monastère.

1.5. Éduquer à la foi, à l'espérance et à la charité dans le milieu des jeunes par une pastorale des jeunes

- Lors d'une demande sacramentelle.
- Par une expérience d'Église : Taizé, Assise, Saint-Jacques-de-Compostelle, JMJ, une assemblée diocésaine, un concert.
- Par l'animation des jeunes par les jeunes.
- Par des animations spécifiques pour les enfants.
- Par l'accompagnement lors d'activités de solidarité.

1.6. Construire l'Unité pastorale et le doyenné

- Mettre en place l'Équipe pastorale qui assure la gouvernance avec le curé.
- S'assurer de la formation théologique, pastorale et pédagogique des acteurs concernés.
- Élaborer des célébrations communautaires et les préparer ensemble.
- Favoriser la convergence des objectifs et des méthodes choisies au sein de l'UP.
- Rendre les communautés plus responsables par l'attention à porter aux équipes-relais et au Conseil d'Unité pastorale.
- Promouvoir la convivialité, l'amitié et la fraternité au sein de nos communautés et se donner les moyens de les promouvoir.

1.7. Maîtriser les techniques de communication pour éveiller la curiosité et assurer la visibilité du projet

- Une feuille d'information.
- Un journal toutes-boîtes…
- Un article de journal.
- Un site dont on assure le suivi quotidien.

Les étapes suivantes

2. Choisir humblement les priorités et les concrétiser par une proposition évolutive d'objectifs et d'activités à réaliser.

3. Programmer la mise en œuvre du projet sur une année pastorale ou sur une échéance à plus long terme.

4. Favoriser l'interaction avec le tissu associatif et/ou institutionnel : partenariat scolaire, hospitalier, partenariat avec les associations, les chorales…

5. Évaluer les résultats attendus de ce projet.

ARTICLE 1 · FÉVRIER 2017

Quelques conditions d'une collaboration fructueuse au sein de l'équipe pastorale

Alphonse Borras

L'expérience nous apprend que le « travail en équipe » ne se réduit pas à un « travail de groupe », ni même à un « travail à plusieurs ». Il faut donc bien cerner de quoi on parle.

Ce travail peut être un véritable travail d'équipe, une simple coordination des tâches, une mise en commun d'efforts individuels, voire un vœu pieux, sinon même une pure incantation ! Il y a équipe pastorale et équipe pastorale ! Les laïcs impliqués à plein temps dans les affaires de l'Église, à l'instar des curés et d'autres prêtres en paroisse, se positionnent différemment des laïcs dont l'engagement bénévole ne requiert que quelques heures par semaine.

Dans le diocèse de Liège, nous souhaitons pourtant que, sur la base de l'appel de l'Église, des laïcs bénévoles, et pas simplement des assistants paroissiaux, puissent rejoindre une équipe pastorale, s'ils en ont les qualités requises. C'est une des facettes de l'implication de fidèles laïcs, concrètement de paroissiens, dans la vie et la mission de leur Unité pastorale.

Après quelques remarques préalables, j'exposerai la vision maximaliste poursuivie dans notre diocèse en matière d'équipes pastorales. Sur cette base, je donnerai quelques éléments-clés pour concevoir et mettre en œuvre le travail en commun au sein de l'équipe pastorale[1].

1. Remarques préalables

J'aime à dire, à la suite de Jean Rigal, professeur émérite d'ecclésiologie à Toulouse : « Tous (sont) égaux dans le peuple convoqué par le Père, tous (sont) différents dans l'unique Corps du Christ, tous (sont) animés et unis par les dons de l'Esprit »[2]. L'Église est foncièrement une communion, mais une communion organique, diversifiée et plurielle ! Par leur participation à la vie divine, en vertu du baptême et selon la diversité des dons de l'Esprit, les chrétiens sont rendus « coresponsables » de la vie ecclésiale et de la mission évangélique. La coresponsabilité de tous légitime la synodalité ecclésiale, celle-ci étant une qualité de l'Église qui tient conseil (all. *sich beraten*) en vue de l'œuvre commune, l'annonce de l'Évangile *en ce lieu*[3].

Outre la coresponsabilité *baptismale* de tous, il y a la collaboration *ministérielle* de quelques-uns. Parmi les fidèles laïcs, *certains* (pas tous) se voient en effet appelés à exercer un ministère. Je veux parler de ces « quelques » laïcs qui se singularisent par rapport à tous les autres fidèles laïcs du fait de leur engagement dans une équipe pastorale. Le ministère ordonné ne confisque pas toute la réalité ministérielle de l'Église.

Théologiquement parlant, c'est en vertu de leur baptême et en fonction des charismes qui sont les leurs que des laïcs sont susceptibles d'être appelés par l'Église (quelles que soient les modalités de cet appel et

[1] Les pages qui suivent reprennent largement des parties de mon article : A. BORRAS, « Prêtres, diacres et laïcs au sein des équipes pastorales. Conditions pour une collaboration fructueuse », dans F.-X. AMHERDT (éd.), *Vatican II : quel avenir ? Évangile et culture, paroisses et ministères*, Fribourg, Academic Press Fribourg, coll. « Théologie pratique en dialogue » n° 42, 2016, p. 235-269.

[2] J. RIGAL, *L'Église en chantier*, Paris, Éd. du Cerf, 1994, p. 213.

[3] Si la coresponsabilité baptismale désigne une qualité des baptisés en tant qu'individus, le concept de synodalité désigne un trait de l'Église en tant que communauté. La synodalité est même une qualité constitutive de la communion ecclésiale dont elle est l'expression ; elle comprend le concours de tous les fidèles, pasteurs y compris.

du discernement qu'il présuppose) pour assumer des services ou des ministères indispensables pour édifier l'Église et contribuer à sa mission *en ce lieu*. Ils participent « de plus près » à la charge pastorale (cf. *Apostolicam Actuositatem* 24f).

Du point de vue canonique, le curé est le « pasteur propre » de la paroisse ou de l'Unité pastorale (Code de droit canonique, cf. canons 515 § 1 et 519). Cela signifie que, sous l'autorité de l'évêque diocésain, il jouit de la légitime autonomie pour la guider sur le chemin de la foi. Il est responsable *du* tout (et non *de* tout) : il ne fait pas tout mais il veille à ce que tout se fasse[4]. Il ne dirige cependant pas seul, ni a fortiori de manière isolée. C'est ici qu'entrent en ligne de compte les autres clercs et des laïcs sur le plan de l'équipe pastorale[5]. Le canon 519 *in fine* prévoit en effet que « d'autres prêtres ou diacres collaborent avec lui et des fidèles laïcs lui apportent leur aide, selon le droit ».

L'équipe pastorale, un organe de direction

Je décris volontiers l'équipe pastorale en ces termes : « L'équipe pastorale est un organe de direction qui est, avec le curé, garant de la communion ecclésiale. Elle participe, sous sa responsabilité, à l'exercice de la charge pastorale. Elle assure l'animation globale de l'Unité pastorale et la coordination des communautés qui la composent ». Il s'agit d'une instance de *direction*. Il est donc question de « diriger » en conformité avec le droit[6]. À cet effet, on exerce un pouvoir légitime, celui que le droit, ou à défaut l'évêque diocésain, attribue au curé et à ses collaborateurs en équipe. Le pouvoir gagne ici à être compris comme un « pouvoir faire » légitime, une habilitation (lat. *potestas*, plus qu'un *imperium* !).

Il revient au curé et aux autres membres de l'équipe pastorale d'enraciner dans la foi les communautés, de les établir dans la communion entre elles, avec le diocèse et l'Église tout entière, de promouvoir leur témoignage et de les ouvrir sans cesse à un authentique sens missionnaire[7]. Dans le respect des charismes et des ministères de chacun en son sein, l'équipe pastorale participe à l'exercice de la charge pastorale du curé. La charge pastorale est confiée au curé qui en est le titulaire (« pasteur propre ») et aux autres membres qui y participent ; elle est donc reçue par tous et chacun selon sa mission. En tout cas, nul n'en est le propriétaire. Tous y participent, mais à des titres divers.

---

[4] À l'instar de l'évêque, le curé exerce une *episkopè*, une vigilance pour que la communauté devienne ce qu'elle doit être : le corps (ecclésial) du Christ *en ce lieu*. Si la charge pastorale (lat. *cura animarum*) contribue à ce que l'*ensemble* de la communauté paroissiale devienne ce qu'elle doit être, elle appelle la *diversité* des ministères dans la paroisse outre le ministère de présidence, car celui qui préside ne fait pas tout.

[5] D'aucuns parleront de direction « collégiale ». Personnellement, je préfère parler de *leadership* partagé. Il convient d'éviter l'adjectif collégial qui, canoniquement, a un sens technique bien précis : les membres d'un collège « en déterminent l'action en prenant part en commun aux décisions prises à égalité de droit ou non, selon le droit et les statuts » (canon 115 § 2). La paroisse n'est pas une réalité collégiale : en son sein, les décisions ne sont pas prises par accord des volontés des paroissiens. Traditionnellement, la direction collégiale à strictement parler n'a jamais été le principe de direction des paroisses (catholiques). C'est pourquoi je préfère parler de direction *partagée*. Les Anglo-Saxons parlent de *collaborative ministry*.

[6] N'ayons pas peur de ce mot : les milieux catholiques, souvent tentés par l'angélisme, ont un a priori négatif sur le « pouvoir », comme si celui-ci était *de soi* mauvais ou pervers, alors qu'il s'agit d'une réalité humaine indispensable à la (sur)vie des collectivités, que celles-ci en ont besoin pour évoluer, prospérer, etc. La question est précisément d'humaniser le pouvoir, c'est-à-dire qu'il soit exercé de façon *humanisante* pour édifier, faire grandir les êtres humains, autant les détenteurs que les destinataires. Dans cette humanisation du pouvoir, le droit joue un rôle majeur de régulation de la violence et met des limites à son exercice. Il en établit la légitimité dans l'Église comme dans n'importe quelle collectivité humaine. S'il est question d'humanisation du pouvoir, en régime chrétien on n'oubliera pas qu'il doit de ce fait être « évangélisé » ; le Christ nous interpelle sur la finalité du pouvoir, celle de servir la collectivité, et non pas de se servir (cf. Mc 10,45). Dans l'Église, on accepte un ministère (une charge ou un office) pour *servir*, et non pas pour *se* servir. On lira les réflexions particulièrement stimulantes de J.-Y. BAZIOU, « À la recherche d'un art d'exercer l'autorité », *Prêtres diocésains* n° 1403 (mars-avril 2003), p. 103-117. Métaphoriquement parlant, être pasteur, c'est pourvoir à la nourriture et à la sécurité du troupeau ; le pasteur rend un service *vital* pour le troupeau. C'est un service de sollicitude, de soin (*cura* en latin, *épiscopè* en grec) ; c'est toujours un service pour le bien des autres (cf. p. 105-106).

[7] J'applique volontiers à l'équipe ce que Mgr A. Rouet dit du ministère des prêtres : engendrer à la foi (*paternité spirituelle*), rassembler l'Église de Dieu par le Christ dans l'Esprit (*communion ecclésiale*) et nourrir en elle, par la mission, l'inquiétude de l'universel (*ouverture missionnaire*). Cf. Mgr A. ROUET (e.a.), *Un nouveau visage d'Église. L'expérience des communautés locales à Poitiers*, Paris, Bayard, 2005, p. 55-56.

Le curé et les autres membres de l'équipe sont appelés à diriger et habilités à cet effet. Certes, la direction d'une Unité pastorale, et de n'importe quelle autre communauté ecclésiale, ne concerne ni une administration, ni une entreprise, ni un régiment, mais le peuple de Dieu *en ce lieu*. Tous doivent être conscients que celui qui « dirige » l'Église (qui la conduit ou la gouverne) est Dieu par le Christ dans l'Esprit. Cette Église est *de Dieu*, c'est-à-dire qu'elle n'est ni leur propriété, ni a fortiori leur monopole. Les ministres de l'Église ne sont tout au plus que des « intendants », voire des « ambassadeurs » (cf. 2 Co 5,20)[8].

Quelle est la valeur ajoutée d'une « équipe pastorale » ?

Outre la dimension *christologique* du ministère de présidence du curé, qui figure sacramentellement le Christ-pasteur, l'équipe pastorale valorise la dimension *pneumatologique* de l'exercice de son ministère : sa référence à l'Esprit et à son action. La dimension pneumatologique consiste en la reconnaissance et la promotion des charismes, entendus comme dons de l'Esprit, des fidèles qui se voient en l'occurrence appelés à la direction de la communauté (cf. *Lumen Gentium* 12b ; *Apostolicam Actuositatem* 3d ; canon 275 § 2). C'est désormais avec ces proches collaborateurs que le curé discerne l'action de l'Esprit *en ce lieu* pour conduire ou accompagner ses communautés sur la route de l'Évangile.

Jean Rigal a une formule bien frappée pour mettre en relief l'intérêt d'une équipe de direction pastorale. J'élargis cependant son approche essentiellement christologique à une considération également pneumatologique du ministère. Il écrit : « tout vient du Christ, signifie le ministère ordonné », et je dirais plutôt « tout vient de Dieu par le Christ dans l'Esprit saint ». Le ministère ordonné signifie en effet que l'Église se reçoit de Dieu, par le Christ dans l'Esprit. Et notre confrère d'ajouter : « Nul n'est le Christ, rappelle la collaboration pastorale », seconde partie de sa formule que je compléterais en ajoutant : « nul ne possède l'Esprit, ni même tous ses dons »[9].

2. Une vision exigeante de l'équipe (de direction) pastorale

La condition primordiale pour une bonne collaboration est de bien saisir la finalité institutionnelle d'une équipe pastorale[10]. Celle-ci est un groupe à tâches bien particulier dont la mission est de *diriger*. Le profil de ses membres doit correspondre à cette mission, d'autant que le travail en équipe est exigeant du fait qu'il mobilise des qualités et des compétences. Le diocèse de Liège en a une conception maximaliste. Elle requiert un apprentissage de la séquence « contribution de chacun + coordination du tout + collaboration de tous ». Je m'explique.

Contribution, coordination, collaboration

Le travail en équipe pastorale ne se limite pas à une simple communication d'informations à un responsable, ni à l'apport de chacun à celui-ci. Du point de vue du curé, celui-ci ne peut se limiter à une délégation descendante d'attributions et de compétences ; du point de vue des autres membres, ils ne doivent pas se comporter en simples exécutants, même hautement compétents. Il ne suffit pas de coordonner l'apport de chacun. La coordination du travail en équipe est nécessaire mais elle n'est pas suffisante pour atteindre une collaboration qui intègre le travail conjoint de tous et de chacun. Un

[8] D'où l'exigence, pour les membres de l'équipe pastorale ainsi que pour le curé, de respecter l'Unité pastorale, de promouvoir les charismes et ministères dans leur diversité, de discerner, d'encourager et de retenir ce qui est bon (cf. 1 Th 5,12.19-21 ; Vatican II, *Lumen Gentium* 12b *in fine*, *Apostolicam Actuositatem* 3d, *Presbyterorum Ordinis* 9b).

[9] Cf. J. RIGAL, *L'Église en chantier*, Paris, Éd. du Cerf, 1994, p. 248.

[10] Il importe en effet que ceux et celles susceptibles d'en faire partie sachent dans quoi ils s'engagent. Souvent, la collaboration entre des personnes est d'emblée brouillée parce qu'elles ne savent pas au juste dans quoi elles « tombent ». Il y a une différence entre un engagement dans une équipe pastorale, un Conseil pastoral, un comité organisateur d'un événement, un groupe de parole, etc.

« véritable » travail en équipe requiert du curé et des autres membres de l'équipe de « faire corps », « faire cible », « faire sens » et « faire face »[11].

« Faire corps »

Une équipe, c'est d'abord un « groupe », pas un agrégat. Réunis par un but commun ou une même mission, ses membres apprennent à se respecter, à s'estimer dans leurs talents et qualités respectives, à se comprendre et à s'entendre, à s'accepter dans leurs différences, pour réaliser la tâche qui est la leur (avec la grâce de Dieu, mais celle-ci n'agit pas sans nous !). Ce qui prime, c'est de réaliser cette tâche commune dans la confiance mutuelle et la loyauté institutionnelle. Sans cohésion entre les membres, il n'y aura aucune cohérence dans l'action. Cette intégration suppose pour le moins qu'on se donne le temps pour créer cet esprit d'équipe. On mesure à ce propos l'importance de la fréquence et de la régularité des réunions.

« Faire cible »

Si la cohésion entre les membres est une condition nécessaire pour faire équipe, elle n'est pas suffisante. Une équipe a toujours une raison d'être, un « but social », une finalité institutionnelle, en l'occurrence la direction pastorale. Elle a même besoin de savoir où elle va et à quoi elle sert ! L'équipe pastorale a dès lors des objectifs à atteindre, peut-être même une vision, c'est-à-dire des perspectives à long terme qui inspirent et traversent la poursuite de ces objectifs. Elle doit avoir un « projet pastoral », celui dont s'est dotée l'Unité pastorale. Les membres de l'équipe se doivent donc de s'accorder sur ces objectifs et cette vision ainsi que sur le projet pastoral. À terme, ils ne pourront « faire corps » que s'ils veulent « faire cible ».

« Faire sens »

Il ne suffit cependant pas de poursuivre, ni même d'atteindre les objectifs fixés. Les membres de l'équipe sont des personnes libres et raisonnables qui ont accepté loyalement une mission ou se sont donné résolument des objectifs ; il leur revient dès lors d'évaluer leur travail et la poursuite de leur(s) objectif(s) en fonction de la vision (perspective inspiratrice à long terme), compte tenu des circonstances, des difficultés, des avancées, de l'engagement de tous et de chacun, etc. Le travail en équipe mobilise chez les membres, curé y compris, une capacité réflexive de se réapproprier personnellement et collectivement ce qui est décidé, entrepris, mis en œuvre. Il s'agit de « faire sens », de voir où cela les mène en appréciant leur travail sous le regard de Dieu et en opérant les discernements nécessaires grâce à l'Esprit.

« Faire face »

En vertu de la responsabilité conjointe et à la fois différenciée de prise en charge pastorale, le curé et les autres membres de l'équipe doivent être capables de rendre compte des décisions prises. Il y a ici l'exigence impérative d'une loyauté institutionnelle à l'égard de l'équipe, certes pour ce qui lui revient d'assumer, mais aussi plus largement à l'égard du diocèse et de toute l'Église, dès lors que les membres, curé y compris, ont en principe reçu leur mission de l'évêque diocésain et que leur diocèse s'inscrit dans la communion de toute l'Église. Il arrive que les membres se trouvent parfois entre le marteau et l'enclume à la suite d'interpellations par des acteurs de terrain, ou même de propos agressifs de certains paroissiens, etc. La loyauté institutionnelle ne signifie pas qu'ils se dépouillent de tout sens critique, mais celui-ci ne doit pas être exercé de façon indiscriminée. La responsabilité conjointe et différenciée requiert aussi une bonne gestion des conflits au sein de l'équipe. Elle exige une véritable déontologie pour favoriser le travail

[11] Je m'inspire ici des réflexions d'Étienne Bocquet, sdb, consultant et formateur, chargé de cours à la faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'UCL. Il parle d'un « sentir ensemble » indispensable pour assurer la cohésion au sein de l'équipe et parvenir à une collaboration de tous. Cette cohésion dépend de la décision de chacun, de la connivence entre tous et de la résonance émotionnelle de la mission commune. Cf. S. BERGER, « Appel à l'équipe », *La Libre Belgique*, *La Libre Entreprise*, 12 février 2005.

commun, accréditer l'action conjointe, honorer la mission reçue et, au bout du compte, respecter les fidèles qui attendent de leurs responsables discernement, courage, engagement et encouragement pour « faire Église » *en ce lieu*.

Les exigences de fonctionnement décrites à l'instant offrent un témoignage d'Église où s'allient la générosité et les compétences de chacun, la collaboration de tous et l'engagement au service d'une cause commune, bref une réelle coopération de tous, *omnes cuncti conspirantes in unum*[12]. On ne comprend en effet que ce que l'on voit : si l'on perçoit que, malgré la diversité, voire les différences, des personnes travaillent ensemble, on sera en mesure d'apprécier la force de l'Évangile capable de les réunir, de les inspirer et de les dynamiser. L'enjeu d'Église est immense. Le travail en équipe est en effet un véritable laboratoire ecclésial.

3. Conditions d'une collaboration fructueuse au sein de l'équipe pastorale

Dans ce travail en équipe de tous et de chacun, la lettre de mission contribue à les légitimer. Pour rappel, les sociologues d'inspiration wébérienne distinguent au moins quatre modes de légitimité : la fonction, la compétence et l'expérience, l'autorité ou l'aura personnelle[13].

Les sources ou modes de légitimité

Le premier mode découle du « charisme de fonction », du fait de la légitimité que l'institution attribue à la fonction. Cette légitimité tient principalement au rite mis en œuvre pour l'attribuer, en particulier l'ordination[14]. Les ministres ordonnés jouissent d'une légitimité qui tient principalement à l'investiture sacramentelle par « la grâce de leur ordination ». Les deux autres modes de légitimité, la compétence et l'expérience, ont à voir avec les savoirs, les savoir-être et les savoir-faire qui sont des acquis de l'intéressé et qui légitiment aux yeux de tiers l'exercice d'un pouvoir ou d'un ministère. L'autorité personnelle tient du prestige principalement lié à la personnalité ; cette légitimité n'est pas donnée à tous.

C'est sur l'arrière-fond de ces sources de légitimité qu'il faut comprendre et mettre en œuvre la mission de tous et la tâche dévolue à chacun. Leur articulation relève de plusieurs registres ou paramètres d'appréciation[15]. Pour ma part, j'en relève au moins sept, sans compter le registre de la légitimité de chaque membre au sein de l'équipe.

---

[12] Je reprends cette expression aux Pères de Vatican II dans l'introduction du chapitre relatif aux laïcs dans la Constitution dogmatique sur l'Église : « les pasteurs sacrés savent bien l'importance de la contribution des laïcs au bien de l'Église entière. Ils savent qu'ils n'ont pas été eux-mêmes institués par le Christ pour assumer à eux seuls tout l'ensemble de la mission salutaire de l'Église à l'égard du monde, leur tâche magnifique consistant à comprendre leur mission de pasteurs à l'égard des fidèles et à reconnaître les ministères et les grâces (lat. *ministrationes et charismata*) propres à ceux-ci, de telle sorte que tout le monde à sa façon et dans l'unité apporte son concours à l'œuvre commune (lat. *omnes cuncti conspirantes in unum*) » (*Lumen Gentium* 30).

[13] Le premier mode de légitimité vient d'« en haut », en vertu de la fonction assignée (l'autorité de l'institution représentée) ; c'est le « charisme de fonction » qui s'appuie sur des règles impersonnelles de type bureaucratique et assure la pérennité de l'institution par-delà les individualités. Le deuxième mode, c'est la légitimité en vertu de la compétence : le professionnalisme, y compris chez les bénévoles. Quant au troisième mode, c'est la légitimité qui vient d'« en bas » en vertu de l'expérience accumulée, d'un engagement, d'un vécu. Les enquêtes sociologiques récentes sur les « nouveaux ministères » étayent cette distinction. C. BÉRAUD, *Prêtres, diacres, laïcs. Révolution silencieuse dans le catholicisme français*, préface de Danièle Hervieu-Léger, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2007, en particulier p. 155-167.

[14] L'ordination joue le rôle de ce qu'Arnold van Gennep appelait un « rite de passage » et que le sociologue Pierre Bourdieu préférait nommer « rite d'institution ». Cf. P. BOURDIEU, « Les rites comme actes d'institution », dans *Actes de la recherche en sciences sociales* 43 (1982), p. 58, cité par C. BÉRAUD, « Les femmes et les diacres », dans B. DUMONS et D. MOULINET (éd.), *Le diaconat permanent. Relectures et perspectives*, Paris, Éd. du Cerf, coll. « Théologies », 2007, p. 177.

[15] À cet effet, je retiens la grille d'analyse de J. Ardoino que F.-X. Amherdt a adoptée pour réfléchir sur le ministère des prêtres. J. ARDOINO, *Propos actuels sur l'éducation*, t. 2, Paris, Éd. Gauthier-Villars, 1965, p. 51 sq., ouvrage réédité en un volume aux éditions de l'Harmattan, Paris, 2004. Cette grille d'analyse est reprise par François-Xavier Amherdt, qui la met en œuvre pour étudier le ministère des prêtres : F.-X. AMHERDT, « Toute demande est une demande d'amour », *Prêtres diocésains* n° 1425 (2005), p. 443-460, en l'occurrence p. 457-458. Je m'inspire de ce dernier pour la description des différents paramètres, auxquels j'ai cependant ajouté celui des modes de légitimité.

Le registre doctrinal

Le paramètre « idéologique » ou le registre doctrinal concerne la théologie partagée par les membres de l'équipe ou appelée à devenir la référence pour la réflexion sur leurs pratiques. Il renvoie donc aux conceptions et choix théologiques des responsables ecclésiaux, des personnes de référence, des fidèles, voire des autres personnes. Ce paramètre est important : il permet de fonder les pratiques ministérielles et leur cohérence, d'autant plus s'il est partagé par les membres de l'équipe qui se l'approprient, notamment par la relecture de leur fonctionnement en équipe. À mon sens, il est souvent majoré. On croit en effet qu'une « bonne théologie » permet l'articulation *pratique* des ministres ordonnés et des « autres », ceux que les laïcs se voient confier[16]. On attend d'une « bonne théologie » qu'elle vienne comme magiquement résoudre *sur le terrain* les problèmes de relations et les conflits de pouvoir, ou apaiser les appréhensions et anxiétés. Ce paramètre ne résout donc pas tout, car on peut s'entendre théologiquement et pourtant ne pas parvenir à s'accorder ensemble. Et cela parce que, forcément, d'autres paramètres aussi importants que la théologie entrent en ligne de compte.

Le registre canonique

Le deuxième paramètre est celui du droit canonique qui régule chaque fonction, notamment par les lettres de mission ; il favorise une bonne articulation des tâches dévolues à chaque membre de l'équipe. Ce paramètre « institutionnel » est le cadre juridique dans lequel on évolue, précisant les relations, droits et devoirs, compétences et autres attributions. Le respect des dispositions canoniques du Code et du droit diocésain, la teneur des lettres de mission sont des facteurs importants dans l'agencement des offices ou charges des uns et des autres. Le cadre institutionnel canonique concerne les relations entre les individus et avec les institutions, leurs conduites sociales, en vue de sauvegarder la communion ecclésiale. Ce paramètre domestique la violence inhérente à toute collectivité, surtout en cas de conflit. Il vise ainsi la promotion d'un bel ordre ecclésial, celui des charismes dans leur diversité et leur complémentarité[17].

Le registre groupal

Le troisième paramètre concerne le groupe comme tel, avec les composantes propres qui le constituent, notamment son histoire, sa culture propre, son esprit, etc. Il concerne les relations entre les personnes en son sein, en tant que les membres de l'équipe pastorale sont appelés et envoyés pour être des partenaires dans l'action pastorale. Ceux-ci ne sont pas que des partenaires, ils sont tout autant des croyants et des acteurs, tous et chacun impliqués dans une équipe avec le projet qu'il lui revient d'élaborer et de réaliser. Autrement dit, une équipe n'est pas une autre ; malgré la commune mission institutionnelle de toutes les équipes pastorales dans un diocèse, chacune est singulière, tout simplement parce que le groupe est unique. Ce paramètre se remarque quand le groupe est modifié par l'arrivée ou le départ d'un ou plusieurs membres. À chaque fois, il s'agit de retrouver ou de rétablir l'équilibre pour s'entendre.

Les registres individuel et émotionnel

Il y a ensuite le paramètre « individuel ». Il concerne la capacité de chacun d'être lui-même avec sa propre personnalité, de se situer singulièrement (de dire « je ») et d'interagir avec les autres membres de l'équipe

[16] Il est illusoire sur le plan des faits, et donc dans la pratique des ministères, de penser que seule une « bonne » théologie apportera la résolution des problèmes. La requête d'une théologie unique du ministère (presbytéral) a quelque chose d'illusoire : comme si elle pouvait rendre compte de toutes les situations d'exercice du ministère (cf. L. VILLEMIN, « Église et ministère des prêtres », *Jeunes et Vocations* 109 [2003], p. 57).

[17] Le droit canonique contribue à objectiver les rapports ecclésiaux en termes d'obligations, de droits et de compétences. En posant des limites, notamment à la violence et aux abus de pouvoir, le droit canonique garantit l'objet et les finalités des institutions dans l'Église et prévoit les moyens à la poursuite de sa mission. Il entend protéger l'adhésion des croyants, l'annonce de l'Évangile qu'elle présuppose et l'incorporation ecclésiale qu'elle implique. Il prétend protéger tous les acteurs de la vie ecclésiale. La dimension canonique comprend un dispositif (l'aspect *législatif* ou la création du droit) et sa mise en œuvre (l'aspect *administratif* ou l'application du droit).

dans le respect mutuel. On peut immédiatement ajouter ce que nous pourrions appeler le paramètre « pulsionnel » ou, pour mieux dire, « émotionnel » : on peut y voir ce qui concerne les humeurs, les états d'âme, le non-dit, le ressentiment, etc.

Ce double registre individuel et émotionnel doit être absolument pris en compte dans les situations de mutations ecclésiales et de changements pastoraux, du fait qu'elles génèrent peur, insécurité, raidissement, etc. Ce registre n'est pas sans incidence dans la mesure où les intéressés n'établissent pas purement et simplement des échanges conceptuels mais interagissent sur le plan émotionnel[18].

Le registre organisationnel

Le sixième paramètre est le paramètre « organisationnel » par lequel les choses se mettent en place, s'agencent concrètement, s'organisent. Ce registre joue toujours un rôle, quel que soit le degré d'organisation. Un déficit d'organisation ne pourra que rendre plus laborieuse, voire franchement difficile, la collaboration entre les acteurs concernés. Des réunions sans ordre du jour, sans prise de notes, sans procès-verbal ou rapport, ou une équipe sans agenda, sans régularité dans ses réunions ou encore sans suivi entre elles, est littéralement sans avenir. Elle n'est pas crédible parce que les membres ne s'y engagent pas de façon conséquente.

Le registre spirituel

Le dernier paramètre, c'est celui de la spiritualité de chacun des membres concernés et, le cas échéant, la sensibilité spirituelle partagée entre eux, à savoir la référence aux Écritures, les courants spirituels, les grandes figures de la foi, les récits fondateurs, etc., sur lesquels toute leur action pastorale s'appuie. Ce paramètre spirituel n'est pas sans lien avec le devenir chrétien de chacun, sa croissance spirituelle et son engagement au service de l'Église.

* * *

Ces différents registres, toujours présents dans une équipe pastorale, sont en interaction mutuelle. Mais chaque équipe est singulière en fonction de la complexité des situations, des relations entre les membres, de la collaboration au sein de l'équipe pastorale entre ministres concernés ou avec les autres fidèles. Lorsque surgissent des tensions ou des conflits avec les communautés, les autres chargés de mission ou avec l'autorité diocésaine, la prise au sérieux de ces registres doit aider à décoder la réalité concrète des équipes, à examiner la ou les raisons de leurs dysfonctionnements, à relativiser avec distance et surtout avec humour les inévitables difficultés qu'elles rencontrent dans leur service de direction de l'Unité pastorale.

Puissions-nous espérer que nos équipes soient des « ensembles qui font corps » (cf. Ps 121,3) au grand bonheur des paroissiens, des membres de l'équipe, curé y compris, et en définitive des personnes auprès desquelles il revient aux uns et aux autres de faire part de la Bonne Nouvelle de l'Évangile.

Alphonse BORRAS
vicaire général

[18] Il est d'autant plus important de le prendre en compte que, dans les milieux ecclésiastiques, ce registre est sous-estimé au profit des échanges rationnels, discursifs et théoriques. Les membres de l'équipe sont faits « de chair et de sang ». Nous ne devons jamais l'oublier.

ARTICLE 2 · FÉVRIER 2017

L'avenir de nos paroisses, de notre foi et de notre Église

Mgr Jean-Pierre Delville · Grandes conférences du lundi au Pays de Herve, février 2017

Comme je ne suis pas Mme Soleil et ne peux prédire l'avenir, je vais procéder en deux temps.

Je vais d'abord voir comment notre foi, notre Église et nos paroisses ont grandi dans notre région au cours des âges et comment cette transmission a eu des accents nouveaux à chaque époque. Pour chaque époque, j'évoquerai la répercussion dans l'aujourd'hui de ce qui s'est vécu alors[19].

Ensuite, je vais profiler des pistes pour activer la transmission de la foi dans notre Église locale, à la lumière des derniers documents du pape François et de nos expériences locales, afin de donner un avenir à nos paroisses, notre foi et notre Église[20].

1. Les défis historiques de la transmission de la foi

1. Dès l'époque de Jésus, on voit que le message que Jésus transmet reçoit deux types de réactions opposées : l'adhésion ou le rejet. Il est accepté avec enthousiasme par les uns, qui y voient une source de vie et d'amour. Il est rejeté par les autres parce qu'il n'est ni évident ni immédiat et qu'il va à l'encontre de nos pulsions premières, liées à la survie, à la sécurité, à la possession… Sous certains aspects, l'Évangile est déjà à l'époque dérangeant. Sa transmission ne va pas de soi. *C'est un aspect que l'on voit beaucoup réapparaître aujourd'hui : la foi dérange et est rejetée parce qu'elle est exigeante.*
2. Les premiers disciples sont très vite chargés de répercuter le message. Qu'on pense aux 72 disciples, qui reviennent de mission tout contents, en disant : « les démons nous sont soumis ». Ils ne sont pas des pédagogues ni même tous instruits. Ils transmettent ce qu'ils ont compris comme ils le peuvent, sans systématisation. *C'est le signe de bénévoles qui annoncent la foi. C'est une réalité que nous voyons très présente aujourd'hui. Ce ne sont pas les prêtres qui sont les seuls témoins de la foi.*
3. Après la Pentecôte, les disciples partent dans les grandes villes de l'Empire romain. Ils témoignent de ce qu'ils ont vu. Ils centrent tout sur la personne du Christ. Le rôle unificateur de saint Paul est à relever. La transmission se fait dans la plupart des cultures religieuses, ethniques, sociologiques et linguistiques de l'époque. Le fait de cibler l'annonce de la foi sur la personne de Jésus est ce qu'on appelle le kérygme, c'est-à-dire le cœur de l'annonce. *Encore aujourd'hui, il faut une catéchèse kérygmatique, qui cible l'essentiel de la foi.*
4. Les premières communautés chrétiennes sont des lieux en décalage profond avec la société ambiante, qui, elle, est caractérisée par la violence, l'esclavage, l'absence de morale publique, l'exploitation de l'homme par l'homme. Les communautés chrétiennes sont des lieux d'échanges, de partage, de soutien, d'amour mutuel. Elles sont des lieux de rencontres entre les juifs et les païens. La foi est transmise sociologiquement par ces communautés vivantes et dynamiques. Ces communautés sont persécutées car elles s'opposent au pouvoir des empereurs divinisés et sont réputées dangereuses pour l'autorité de l'État. *Cela fait penser aux nouvelles communautés d'aujourd'hui, qui vivent une foi intense avec des gens d'origines très différentes et qui sont des facteurs de réconciliation.*

[19] Cf. Jean-Pierre DELVILLE, « Le christianisme médiéval, creuset de l'Europe », dans Jean-Pierre DELVILLE, *Quelle âme pour l'Europe ?*, Trajectoire 28, Namur, 2016, p. 57-90.

[20] Cf. ÉVÊQUES DE BELGIQUE, *Populorum communio*, lettre pastorale pour le Carême, 26 mars 2017, Bruxelles, 2017.

5. L'enrichissement mutuel de la foi et de la culture qui l'accueille entraîne une diversité d'expression de la foi. Des différences et des nuances apparaissent. Les quatre évangiles sont les témoins de ces divergences : l'évangile de Luc est d'inspiration hellénistique, l'évangile de Marc est imprégné de culture romaine, celui de Matthieu, de culture juive, et l'évangile de Jean, apparu beaucoup plus tard, tend à corriger certaines limites des trois précédents. Le défi alors posé est celui de la diversité. *Nous découvrons aujourd'hui des tendances différentes dans l'Église. Chaque congrégation ou groupe a son charisme, mais aussi, parmi les laïcs, on voit des gens plus de gauche ou de droite, des sensibles au spirituel ou au social.*
6. Peu à peu, les chrétiens deviennent majoritaires dans l'Empire. Ils sont reconnus et admis en 313 par Constantin et même imposés en 380 par Théodose. On en vient à imposer la foi. Parallèlement, il faut combattre les hérésies, qui dénaturent la foi. La transmission sociologique se fait alors par le biais de la majorité gouvernante. Cela crée d'autres défis inconnus jusqu'alors : il faut faire passer la foi dans les lois et il faut gérer la société. Ainsi on abolit les jeux du cirque, qui étaient d'une grande cruauté, et les papes défendent Rome contre les invasions, faute d'autorité civile agissante. Selon saint Augustin, la foi s'impose parce qu'elle seule nous libère des passions et de la perdition ; il faut donc baptiser les enfants. *La foi s'incarne dans la législation : c'est vrai encore aujourd'hui avec la justice sociale, par exemple.*
7. Au 5e siècle, les invasions germaniques bouleversent la société romaine. Les Germains ont une culture sensiblement différente de la culture chrétienne et « latine » en vigueur dans l'Empire. Ils pratiquent le culte des objets de la nature (arbres, fontaines, pèlerinages, sacrifices, cours d'eau…) et recourent à la magie et aux talismans. Cependant, les Romains transmettent aux Germains les valeurs de la civilisation et leur foi chrétienne. Les deux cultures vont rapidement s'apprivoiser mutuellement, suite au baptême de Clovis, roi des Francs, une des plus importantes tribus germaniques. Le culte des reliques de saints chrétiens va être progressivement substitué à la religion de la nature des Germains et contribuer à leur évangélisation. Ainsi, les Germains sacralisent la religion chrétienne par l'introduction d'un culte de substitution. On a des traces de cette double identité chrétienne et germanique à Maestricht, avec la tombe d'Aluvefa, une Germaine du 5e siècle enterrée sous une stèle chrétienne. *Aujourd'hui, des formes de paganisme réapparaissent, avec des demandes d'exorcismes, des peurs, l'usage de talismans. D'autre part, notre région est au cœur de la rencontre entre Germains et Romains, puisque les deux langues coexistent (germanique et française).*
8. Les campagnes sont christianisées progressivement, dans cette mouvance interculturelle, avec l'apport des communautés monastiques, qui fournissent des modèles de société parfaite et alternative à la civilisation violente des Germains. En même temps se constituent les entités civiles ; au Pays de Herve, c'est le comté de Limbourg, qui commence après 843 et s'appelle Lengau. Le comte construit en 1070 un château, le Lenburg, qui est la base de la ville de Limbourg. Le comté devient duché en 1101. La foi chrétienne est constructrice de société et de civilisation. Par exemple, les villes de Mons, de Gand, de Nivelles, de Saint-Trond, d'Andenne et de Liège ont un monastère comme origine. Val-Dieu est un monastère fondé en 1216 par les cisterciens ; il est à la base du défrichage des campagnes. Suite à ce défrichage, on fonde des paroisses rurales : Mortier (fondée dès avant 900 par Chèvremont), Herve (tour du 13e s.), Warsage (tour du 12e s.) ; paroisses petites à l'image des villages. *Le découpage en paroisses date du 13e siècle et se précise ensuite. Actuellement, il se renouvelle via les Unités pastorales, qui regroupent 6 à 8 paroisses. Ce découpage nouveau n'engendre pas automatiquement une nouvelle transmission de la foi, mais il forme un cadre qui stimule une nouvelle forme de communauté chrétienne, prise en charge autant par les laïcs que par les prêtres.*

9. Avec le développement des villes au 13e siècle, se fait une nouvelle évangélisation, portée par les ordres apostoliques comme les franciscains et les dominicains. Ils s'adaptent à la culture des villes et contestent les richesses. Ils retournent aux sources de l'Évangile et au Christ. Ils diffusent une catéchèse de base et portent une attention particulière à la mission : ainsi saint François d'Assise invente la crèche vivante. Les statuts du diocèse de Liège de 1288 demandent que les parents apprennent aux enfants le Notre Père, l'Ave Maria et le Credo. Le thomisme promeut un nouvel équilibre entre nature et foi. C'est alors que Herve se développe comme ville. *Aujourd'hui, le christianisme a gardé des traces de ces pratiques urbaines comme les processions, les confréries, les crèches.*
10. Avec la Réforme (16e siècle), apparaît avec force le rôle de l'individu. On ne réfléchit plus d'abord en tant que membre d'une société ou d'une communauté mais en tant qu'individu. Parallèlement, en réaction à certains abus (vénération des reliques, diffusion payante d'indulgences…), Luther impose un retour aux sources de la foi, les Écritures. Mais ce recentrage se fait de manière assez intolérante, avec une théologie augustinienne du primat de la grâce sur la liberté. Luther développe une pédagogie de la foi et, dans ce contexte, crée le premier catéchisme, recueil de questions et de réponses destiné aux enfants. Il rejette le thomisme et la théologie naturelle. Tout est centré sur la démarche de foi personnelle. La Réforme va s'installer dans une partie du comté de Dalhem, qui est donnée aux États-Généraux des Pays-Bas en 1661. La Contre-Réforme catholique va donner à l'Église le P. Jean Bolland (Julémont [Herve], 1596-1665), fondateur des bollandistes, qui fournit une édition critique des vies de saints. *Aujourd'hui, les chrétiens catholiques redécouvrent l'importance d'une démarche personnelle de foi. Ils entrent en contact avec les protestants grâce au mouvement œcuménique. Ils lisent la Bible beaucoup plus qu'autrefois.*
11. Avec la Révolution française (1789) et les Lumières arrive le primat de la liberté et de l'éthique sur toute autre considération, et ce en opposition avec le catholicisme, où la dimension sociétale est fondamentale et qui craint dans la liberté d'ouvrir la porte au libertinisme et au mal. En réaction à cette menace, l'Église crée un très large réseau d'écoles pour aider à la formation de la liberté de conscience des enfants. La transmission de la foi est facilitée par ce biais. À Herve, on crée le Collège Marie-Thérèse dès 1770, puis l'Institut de la Providence au 19e siècle. *Ces écoles ont encore un rôle central aujourd'hui.*
12. Au 19e siècle, la Révolution industrielle suscite le capitalisme sauvage ; l'Église réagit par la fondation de la démocratie chrétienne, des syndicats chrétiens, des mutualités chrétiennes, de cercles catholiques, qui poussent à l'instauration de lois sociales, réglementant le travail et le salaire. *Encore aujourd'hui, cette législation et ces associations sont porteuses de dimensions évangéliques dans la société. Les cercles catholiques locaux gardent la trace de cette action de l'Église pour la justice sociale.* D'autre part, le développement des sciences met en question la fondation de la foi sur la nature et la création, car la géologie montre que le cosmos existe depuis des milliards d'années, alors que jusqu'en 1850 on situait la création en 4000 avant J.-C. Ce changement de perspective incite à un approfondissement des rapports entre sciences et foi. Il suscite une nouvelle lecture de la Bible, à la lumière des genres littéraires qui y sont utilisés et à la lumière de sa dimension symbolique. *L'approfondissement de la foi devient toujours plus actuel.*

13. Le concile Vatican II revisite la place de l'Église dans la société, insiste sur le rôle de la catéchèse et sur l'incarnation de la foi dans la vie ; il valorise le dialogue avec la société et avec d'autres courants spirituels. Il entraîne une certaine désacralisation de la foi, la fin d'une prétention à connaître la vérité absolue et à avoir un monopole du spirituel. Le tournant de mai 68 accentue la coupure avec la tradition et les institutions. *La participation des laïcs, la réforme liturgique, l'engagement social et le dialogue œcuménique ou interreligieux sont des conséquences du Concile, très actuelles aujourd'hui. Au Pays de Herve, on a eu des pionniers comme André Boland, missionnaire en Chine, et son frère Charles Boland, premier prêtre ouvrier, en 1942.*
14. Le 21e siècle est caractérisé par une crise des institutions et par les tensions entre le communautarisme et l'individualisme : qu'on pense à la destruction de la tour de New York le 11 septembre 2001. Nous sommes dans un monde hyperconnecté, avec une pléthore d'informations qui nuit à la bonne communication et à la transmission des valeurs et de la foi. Elle engendre de nombreuses peurs. Si la foi ne s'appuie plus sur la nature, comment réagir à ces peurs ? On constate un besoin de paternité, d'amour, de modèles. Un retour du sacré, réel mais multiforme, ainsi qu'une rupture des traditions. *Dans ce cadre, pensons aux nouvelles initiatives chrétiennes chez nous : groupes du Renouveau, nouveaux groupes comme ABC, communauté comme au Val-Dieu ou à Moresnet.*

2. Les pistes actuelles de la transmission de la foi

On pourrait dire qu'il y a deux types d'analyse de la situation actuelle de la foi : celle de la coupe à moitié pleine et celle de la coupe à moitié vide.

Coupe à moitié vide : on insiste alors sur la désaffection de la pratique dominicale ; sur la sécularisation des institutions ; sur l'évolution des législations (euthanasie) ; sur l'éloignement de la jeunesse ; sur le petit nombre de prêtres, de religieux et même de bénévoles ; sur les églises désertées et fermées. Dès lors, il faut une optique d'évangélisation à partir de zéro. En ce sens, on voit que le catéchuménat des adultes se développe. Il y a aussi le Chemin néocatéchuménal, qui fait vivre le cheminement catéchuménal sur plusieurs années à des gens déjà baptisés.

Coupe à moitié pleine : on relève en ce sens que la moitié des enfants fréquentent les écoles libres catholiques et que 50 % des enfants dans l'officiel suivent les cours de religion ; que plus de la moitié des syndiqués sont dans la CSC ; que, si les gens n'ont plus le rythme de la célébration hebdomadaire, néanmoins 60 % des Belges se disent chrétiens, d'après une enquête récente. Les gens tiennent aux fêtes chrétiennes, spécialement à Noël, et aux manifestations folkloriques chrétiennes, comme le pèlerinage d'el Séquème. Ils veulent un enterrement chrétien, et même une messe, alors qu'ils y vont peu durant leur vie. On rouspète si on abandonne une église, même si on n'y va jamais. Face à l'islam dans ses dérives fanatiques, on redécouvre le sens de la foi ; avec le pape François, beaucoup se reconnaissent chrétiens. Après dix minutes de conversation et un petit verre à la main, même un franc-maçon est fier de dire à l'oreille de l'évêque qu'il a été baptisé. En outre, la mondialisation ajoute chez nous de nouveaux chrétiens, venus d'autres continents.

Face à tout cela, on est obligé de voir large. On ne peut pas se contenter de répéter ce qu'on a toujours fait ; on ne peut pas non plus faire comme si on ne partait de rien.

L'exhortation apostolique *Evangelii Gaudium* (EG) du pape François nous aide à voir des pistes d'action. Le pape François parle d'une Église en sortie : « Je préfère une Église accidentée, blessée et sale pour être sortie sur la route à une Église malade pour sa fermeture et la commodité de s'attacher à ses sécurités ».

Mieux vaut risquer ses talents que de les enterrer sous la terre. Sortir signifie un peu de confusion et renoncer à l'ordre.

Jésus est frappé par les foules qui sont sans berger. Sans émotion, il n'y a pas de pastorale. Ni de mission. Donc volonté de se laisser porter par Jésus. Il faut avoir une volonté de sortir, en nous laissant toucher par l'émotion de Jésus. Il faut rencontrer les besoins de la foule et des nombreux blessés de la vie. Une Église en sortie est un peuple qui met du baume sur les blessures de la violence. Un peuple vit non à partir de lois, de valeurs et de préceptes, mais de sentiments de miséricorde, qui ne sont pas des émotions mais sagesse de vie. Les gens veulent vivre un sentiment religieux profond.

Je me limite volontairement à deux pistes principales : comment transmettre la foi ? Qui doit transmettre la foi ?

Comment ?

Le pape propose quatre angles d'approche de la catéchèse, lesquels sont largement complémentaires.

a) La catéchèse kérygmatique. Il s'agit de la première annonce, celle du cœur de la foi (EG 163), le kérygme : « Jésus-Christ est mort et ressuscité ». Je propose que l'on s'attelle à cette catéchèse de la première annonce et que chacun l'approfondisse en faisant un réapprentissage et une réappropriation du credo. C'est par une catéchèse kérygmatique que les protestants évangéliques ont recruté de nombreux chrétiens et comptent actuellement 600 millions d'adhérents dans le monde. Cela nous interroge sur notre capacité à annoncer la foi à ceux qui en sont loin.

b) La catéchèse biblique. Le pape insiste sur la nécessité de l'apprentissage du contexte biblique dans le cadre de l'école et à la catéchèse (EG 175). L'évangélisation demande la familiarité avec la Parole de Dieu et cela exige que les diocèses, les paroisses et tous les groupements catholiques proposent une étude sérieuse et persévérante de la Bible, en promouvant la lecture personnelle et communautaire. Le pape a créé une nouvelle fête liturgique, le dimanche de la Parole de Dieu, dont la date doit être déterminée localement. La Bible est en effet une grammaire de la vie et de ses mystères : l'amour, la mort, la souffrance, la créativité, la fécondité… Sans le langage biblique et la culture biblique, nous devenons des analphabètes de la vie.

c) La catéchèse mystagogique. Une autre caractéristique de la catéchèse est celle de l'initiation *mystagogique*, c'est-à-dire le cheminement vers les mystères de la foi et vers la prière. Le mot « mystères » a un double sens : il signifie à la fois les sacrements et la dimension mystique de la foi. Donc la catéchèse mystagogique implique essentiellement deux choses : une valorisation renouvelée des sacrements de l'initiation chrétienne (baptême, confirmation, eucharistie) et une progressivité de la formation au mystère de la foi, dans laquelle toute la communauté intervient et où le prêtre assure le rôle de représentant du Christ et de successeur des apôtres (EG 167).

d) La catéchèse éthique. J'appelle catéchèse éthique celle qui ressort de l'engagement envers les pauvres et envers la paix, en ce qu'il éclaire notre vie, en plus de rendre service aux autres : « *Aujourd'hui et toujours, les pauvres sont les destinataires privilégiés de l'Évangile* », écrit le pape (EG 48). La catéchèse doit passer par l'expérience du service des pauvres et l'engagement pour la paix. Ainsi la foi est confirmée par les œuvres et les œuvres éclairent la foi.

Qui ?

Nous sommes tous appelés à transmettre la foi. Donc la démarche de transmission est d'abord une démarche d'Église. L'Église doit être missionnaire, elle doit être en sortie (EG 24). Le pape écrit que « l'Église "en sortie" est la communauté des disciples missionnaires qui prennent l'initiative, qui

s'impliquent, qui accompagnent, qui fructifient, et qui fêtent ». La communauté évangélisatrice expérimente aussi que le Seigneur a pris l'initiative, il l'a précédée dans l'amour (cf. 1 Jn 4, 10) et, en raison de cela, elle sait aller de l'avant, elle sait prendre l'initiative sans crainte, aller à la rencontre, chercher ceux qui sont loin et arriver aux croisées des chemins pour inviter les exclus.

Dans ce cadre, il faut souligner l'influence des parents et de la famille : cette dimension importante est déjà présente dans les Actes des Apôtres. Les grands-parents ont également (et de plus en plus) un rôle fondamental à cet égard (EG 66). Si le parent n'est pas engagé dans une démarche de foi, même tâtonnante, l'enfant ne se sent pas encouragé à y participer.

Mais il y a aussi le rôle de la communauté, des communautés, de l'école, de l'amitié et de la camaraderie. Les groupes dont fait partie une personne sont fondamentaux dans sa démarche de foi. Celle-ci est encouragée par l'exemple et par le témoignage.

Il faut enfin un accompagnement spirituel individuel spécifique à tous les âges de la vie, dans une perspective de continuité ; c'est un accent mis par le pape François (EG 169 : accompagnement spirituel) et c'est une invitation aux prêtres et aux accompagnateurs à prendre au sérieux leur rôle de pasteurs.

* * *

Conclusion

Je suis persuadé que notre Église a un avenir. J'oserais dire, en revenant sur le verre à moitié vide et sur le verre à moitié plein, que nous devons travailler dans deux sens. Dans le premier sens, nous devons être saisis par l'urgence d'une annonce de la foi, dans une société qui en est loin, au sens explicite du mot. Il faut trouver de nouveaux lieux d'annonce et d'explicitation de la foi. Les groupes spécialisés peuvent nous orienter. Mais chacun doit oser aussi sortir de sa carapace, vaincre ses tabous et dire sa foi, surtout en racontant ce qu'il vit, ce qu'il fait, ce qu'il sait, ce qu'il découvre en cette matière. Il faut semer davantage. Il faut renouveler de manière créative le langage de la foi.

D'autre part, sachant que l'Esprit souffle où il veut, il faut voir partout les semences d'Évangile qui sont parfois implicites, les braises qui couvent sous la cendre. Il faut brasser large, comme fait le pape François ; il faut dialoguer avec tous, écouter, s'engager socialement dans le sens de l'Évangile, sachant qu'il y a bien plus d'inspiration chrétienne qu'on ne le croit dans nos sociétés. Il faut s'engager socialement en faveur de la solidarité sociale, de la mixité sociale, de l'accueil du pauvre, du respect de l'écologie, car tout cela est expression discrète de l'Évangile. Il faut lutter contre les mouvements qui ont tendance à exclure le religieux de la société. Il faut valoriser les démarches minimales de foi, qui s'expriment parfois par un geste, une prière, une visite, une ouverture d'église, une musique, une œuvre d'art. Que l'Esprit Saint nous aide et nous inspire !

+ Jean-Pierre Delville
Évêque de Liège
Le 19 février 2017