

**Parcours de candidature :
la formation ministérielle
supervisée**

**Orientation des responsables de la
formation**

2024



Office of / Bureau de la
vocation

L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada

Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée, orientation des responsables de la formation (2024)



Droits d'auteur © 2024
L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le

<http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de copyright de l'Église Unie et la licence de Creative Commons.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200
Toronto, ON
Canada M8X 2Y4
1-800-268-3781
www.egliseunie.ca

Avec le soutien de
**Mission
and Service**

Table des matières

À propos de cette ressource.....	5
Le contexte autochtone.....	6
La politique.....	7
Le but de la formation ministérielle supervisée.....	9
Les composantes de la formation ministérielle supervisée.....	10
Les exigences pour chaque catégorie de ministère.....	16
Les programmes de formation ministérielle supervisée pour les personnes candidates au ministère ordonné.....	18
Le soutien financier aux lieux de formation.....	20
Le processus de cessation de la formation ministérielle supervisée.....	21

À propos de cette ressource

Les exigences relatives à la formation ministérielle supervisée (FMS) se rapportent à plusieurs volets de l'Église. Cette ressource s'adresse aux responsables de la formation et fournit des orientations pour toutes les personnes et instances qui ont un rôle à jouer durant cette étape de la formation des candidats et des candidates, notamment les conseils des candidatures, les écoles de théologie, les communautés de foi, les responsables de la formation et les personnes responsables de la liaison avec les communautés de foi. Elle fait partie d'une série de ressources sur la FMS qui sont mises à la disposition des ministres de la vocation et qui sont accessibles sur la [page du site Web de l'Église Unie](#) (egliseunie.ca) consacrée au parcours de candidature.

Les personnes candidates au ministère ordonné et au ministère pastoral laïque (MPL) doivent lire cette ressource. Il est important, dès les premières étapes du parcours de candidature, que le conseil des candidatures discute avec la personne candidate des besoins d'apprentissage auxquels il ou elle visera à répondre durant la FMS.

Parcours de candidature : ressources sur la formation ministérielle supervisée

- [*Formation ministérielle supervisée : orientation des responsables de la formation*](#)
- [*Formation ministérielle supervisée : guide à l'intention des responsables de la liaison avec les communautés de foi*](#)
- [*Formation ministérielle supervisée : objectifs d'apprentissage et alliance d'apprentissage*](#)
- [*Formation ministérielle supervisée : réflexion théologique*](#)
- [*Formation ministérielle supervisée : rôles, responsabilités et communication de l'information*](#)
- [*Formation ministérielle supervisée : rétroaction et évaluation*](#)

Le contexte autochtone

Les [appels à l'Église](#) qui ont été adoptés lors du 43^e Conseil général, en 2018, comprenaient les éléments concernant la FMS.

Compte tenu de l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones par l'Église Unie, nous, les communautés de foi autochtones de l'Église Unie du Canada, lançons les appels suivants :

- a) que les communautés et les régions autochtones approuvent les possibilités de placements ministériels à l'extérieur du contexte de l'Église ;
- b) que les organismes extérieurs à l'Église soient sensibilisés de manière à ce qu'ils puissent assister les accompagnatrices et accompagnateurs autochtones de la formation ministérielle en ce qui a trait à la supervision des placements ;
- c) que des programmes soient mis en place pour offrir aux étudiantes et aux étudiants en formation ministérielle des compétences cliniques et des compétences en relation d'aide et en guérison, et pour mener des initiatives de développement communautaire et de réseautage ;
- d) que l'Église soit informée du travail que font les étudiants et les étudiantes en formation dans le cadre de tels placements pour qu'elle puisse célébrer leurs réalisations.

Tous les documents de l'Église Unie dont il est fait mention sont disponibles sur la [page du site Web de l'Église Unie](#) de l'Église Unie (egliseunie.ca) consacrée au parcours de candidature.

La politique

Les politiques relatives à la formation ministérielle supervisée se trouvent dans le [Manuel](#), dans la partie H sur l'admission dans le ministère, à l'article H.5.2 sur le perfectionnement des compétences.

Toutes les personnes candidates au ministère ordonné et au ministère pastoral laïque doivent terminer avec succès un programme de formation ministérielle supervisée dont les objectifs d'apprentissage correspondent aux résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel. Le programme comporte une réflexion sur la pratique du ministère, ainsi qu'une supervision régulière et une évaluation.

Le conseil des candidatures détermine si une personne candidate est prête à suivre la formation au ministère supervisée.

Le conseil des candidatures juge si la personne a terminé la formation au ministère supervisée en évaluant ses compétences pour le leadership ministériel selon les résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel.

La [Politique sur le parcours de candidature](#) comprend les autres politiques suivantes :

1. Avant que le conseil des candidatures déclare une personne prête à suivre la formation ministérielle supervisée, celle-ci doit avoir été acceptée comme candidate.
2. Le conseil des candidatures mène une entrevue afin de discerner et d'évaluer si la personne est prête à amorcer la formation ministérielle supervisée.
3. La personne candidate a la responsabilité d'établir ses objectifs d'apprentissage dans le cadre de la formation ministérielle supervisée, en consultation avec le conseil des candidatures et en tenant compte du document intitulé [Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel](#), des [normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#), de la rétroaction et des rapports établis par le programme ou l'école de théologie et de tout autre rapport d'évaluation professionnel obtenu.
4. Le conseil des candidatures recommande le type de programme de formation ministérielle supervisée et le lieu de formation qui permettront le mieux à la personne candidate d'atteindre ses objectifs d'apprentissage. Dans le cas des formations ministérielles supervisées qui ne sont pas intégrées au programme d'études, la durée normale est de deux ans. La durée minimale d'une formation ministérielle supervisée est de 34 semaines, à raison de 40 heures par semaine. La formation ministérielle supervisée peut être effectuée dans le cadre d'une nomination au sein d'une charge pastorale ou au sein d'un ministère spécialisé, ou d'une combinaison des deux. La période minimale dans chacun de ces cadres de formation est de 13 semaines. Une période plus courte peut être acceptée uniquement dans le cas d'un programme de formation pastorale clinique.

Cette ressource présente d'autres politiques et procédures, ainsi que les meilleures pratiques et les ressources pouvant soutenir la mise en place de la FMS.

Le but de la formation ministérielle supervisée

Le ministère est une vocation complexe et exigeante qui requiert une connaissance approfondie de soi et un large éventail de compétences. Les politiques et procédures relatives à la FMS visent à soutenir, par une expérience pratique d'apprentissage, les personnes candidates qui se préparent à relever les défis parfois difficiles, mais combien gratifiants, du leadership ministériel. Elles visent aussi à soutenir l'Église dans l'évaluation des compétences de la personne candidate pour le leadership ministériel.

La FMS n'est pas une période arbitraire durant laquelle la personne candidate s'exercerait simplement à la mécanique ou aux gestes typiques du ministère. Il ne s'agit pas d'accumuler un nombre d'heures déterminé pour acquérir de l'expérience.

La FMS vise le développement et l'approfondissement des compétences de la personne candidate pour le leadership ministériel, d'après le guide des compétences pour la FMS et le perfectionnement continu du leadership ministériel.

Pour atteindre ce but, il faut envisager la FMS comme une expérience d'apprentissage significative, dans le cadre de laquelle :

- l'accent est mis sur les objectifs d'apprentissage ;
- la réflexion sur la pratique du ministère mène à un apprentissage plutôt qu'à une simple pratique du ministère ;
- la personne candidate adopte des habitudes spirituelles comportant une réflexion théologique et les intègre à l'exercice courant de son ministère ;
- toutes les personnes qui ont un rôle à jouer dans la formation approfondissent leur sens de la réciprocité dans l'exercice du ministère ;
- l'Église encourage l'apprentissage continu, et la personne candidate reconnaît les domaines où elle pourra progresser et approfondir ses compétences ;
- le conseil des candidatures dispose des informations nécessaires pour mesurer et évaluer la compétence d'une personne candidate au ministère et garantir que le leadership de l'Église est ancré dans la foi et qu'il est efficace.

Les composantes de la formation ministérielle supervisée

La FMS comporte les cinq éléments suivants :

- le lieu de formation ;
- le responsable ou la responsable de la formation ;
- les responsables de la liaison avec la communauté de foi ;
- l'alliance d'apprentissage ;
- l'évaluation continue.

1. Le lieu de formation

Un lieu de formation FMS est une communauté de foi dont on estime qu'elle convient aux objectifs d'apprentissage de la personne candidate et où il lui sera possible de répondre aux exigences de la FMS.

Les communautés de foi qui prennent part à la formation des personnes candidates constituent une précieuse ressource pour assurer l'essor du futur leadership de l'Église. La FMS est aussi une occasion pour le peuple de Dieu de renforcer sa foi et d'approfondir sa compréhension de ce qu'est l'exercice d'un ministère.

Si l'on souhaite qu'une charge pastorale devienne un lieu de formation aux fins de la FMS, on peut obtenir de l'information en consultant les ressources sur les relations pastorales.

Le responsable ou la responsable de la formation et les personnes chargées de la liaison avec les communautés de foi doivent avoir reçu une formation et avoir pris leurs fonctions pour que la FMS puisse commencer.

2. Le responsable ou la responsable de la formation

En ce qui a trait à la FMS, le responsable ou la responsable de la formation fournit un encadrement propice à une démarche intentionnelle de réflexion. Son rôle est d'aider la personne candidate à poursuivre une réflexion théologique sur l'appel auquel elle répond et sur sa pratique du ministère. Cette démarche intentionnelle de réflexion contribue à la progression de la personne candidate vers une foi intégrée et favorise l'exercice du leadership ministériel par des pasteurs et des pasteuses qui ont une conscience d'eux-mêmes et d'autrui, du contexte social, ainsi que des grandes questions théologiques et des questions inspirées par l'Esprit.

Le Bureau de la vocation établit les normes et approuve les responsables de la formation qualifiés.

Le Bureau de la vocation a la responsabilité de désigner un ou une responsable de la formation pour la FMS d'une personne candidate.

On s'attend à ce que le responsable ou la responsable de la formation réalise ce qui suit :

- Il ou elle rencontre la personne candidate au début de la FMS afin de clarifier ce qu'elle espère apprendre au cours de cette expérience.
- **Il ou elle rencontre la personne candidate durant l'équivalent d'une heure chaque semaine** afin de discuter, d'analyser, de poursuivre une réflexion théologique et d'examiner ensemble ce qui ressort de son expérience dans le lieu de formation. Les rencontres peuvent avoir lieu toutes les deux semaines et être d'une durée de deux heures, ou adopter un format équivalent dont il aura été convenu, en tenant compte éventuellement du type de FMS. Elles peuvent avoir lieu par téléphone ou en ligne.
- Il ou elle explore avec la personne candidate des manières de poursuivre des analyses et une réflexion théologique sur l'expérience concrète du ministère. Sur la base de situations rapportées par la personne candidate, le responsable ou la responsable de la formation met à contribution tous les éléments de compréhension intuitifs, émotionnels, analytiques et théologiques qu'il ou elle a acquis au fil des ans et encourage la personne candidate à faire de même.

Le responsable ou la responsable de la formation devrait posséder les qualités suivantes :

- une conscience de soi et de son propre style d'apprentissage ;
- un sens actif de la réciprocité dans l'exercice du ministère ;
- une volonté de pleinement participer à un processus d'apprentissage de type action-réflexion ;
- une capacité de s'orienter en fonction des objectifs d'apprentissage qui ont été déterminés avec la personne candidate ;
- un désir de cultiver l'art de la réflexion théologique.

Le responsable ou la responsable de la formation doit avoir suivi avec succès un programme conçu pour préparer les personnes au ministère de la supervision. Les objectifs de ce programme sont les suivants :

- assurer l'acquisition de connaissances et de compétences de base relatives au processus de supervision ;
- permettre aux personnes participantes de reconnaître et de préciser leurs besoins d'apprentissage et de préparer une alliance d'apprentissage ;
- permettre aux personnes participantes d'exercer leurs compétences en matière de supervision et de recevoir de la rétroaction ;
- permettre aux personnes participantes d'affirmer et de développer leurs compétences en matière de réflexion théologique ;
- aider les personnes participantes à découvrir leur propre style de supervision dans un cadre ;
- encourager les personnes participantes à intégrer les éléments d'une théologie du ministère fondée sur leur expérience de la formation supervisée.

Consultez les ressources portant sur [la réflexion théologique et l'alliance d'apprentissage et les objectifs d'apprentissage](#) pour en savoir plus sur le rôle et les attributions du ou de la responsable de la formation.

3. Liaison avec la communauté de foi

L'équipe de liaison avec la communauté de foi est un groupe de personnes laïques associées au lieu de formation et vouées au ministère ainsi qu'à la mission de l'Église. Elle soutient la personne candidate dans le développement de ses compétences pour le leadership ministériel.

Consultez [le guide à l'intention des responsables de la liaison avec les communautés de foi](#) pour en savoir plus sur le rôle et les attributions de l'équipe de liaison avec la communauté de foi.

La responsabilité de constituer l'équipe de liaison avec la communauté de foi relève du lieu de formation.

Ses membres sont nommés par l'instance dirigeante de la communauté de foi.

Il est recommandé que l'équipe soit composée de deux à cinq membres, le nombre idéal étant de trois personnes. Elle devrait être représentative de la paroisse et de la communauté auprès de laquelle s'exerce le ministère. Sa composition devrait présenter une diversité en ce qui a trait à l'âge et au genre.

Il n'est pas indiqué d'y nommer un employé ou une employée, un ou une membre du comité du personnel et du ministère, ou quiconque est susceptible d'être en conflit d'intérêts avec la personne candidate.

L'équipe de liaison avec la communauté de foi ne remplace pas le comité du ministère et du personnel de la paroisse. Cette équipe n'exerce pas une supervision disciplinaire de la personne qui poursuit sa formation au ministère. Ce rôle revient au comité du ministère et du personnel, qui supervise l'ensemble du personnel de la charge pastorale. Devant toute situation où se dessine un conflit de rôles, veuillez solliciter l'avis et les conseils du Bureau de la vocation.

Les responsables de la liaison avec la communauté de foi doivent notamment :

- considérer le ministère comme une démarche commune engageant les personnes laïques et le pasteur ou la pasteure ;
- pratiquer l'écoute active ;
- veiller au respect de la confidentialité ;
- connaître les différents aspects de la paroisse ;
- être capable d'observer les comportements, puis d'offrir une rétroaction constructive et des encouragements ;
- posséder des compétences relationnelles et savoir bien communiquer ;

- posséder des compétences administratives (prise de notes, tenue de dossiers, rédaction de rapports d'évaluation, organisation de réunions).

L'équipe de liaison avec la communauté de foi est responsable :

- devant la personne candidate, dont elle doit soutenir le processus d'apprentissage ;
- devant l'instance dirigeante qui a nommé ses membres ;
- devant le conseil des candidatures, qui doit s'assurer de la qualité du lieu de formation, évaluer le travail entrepris et superviser l'apprentissage et la formation de la personne au leadership ministériel.

4. L'alliance d'apprentissage

Aux fins de la FMS, l'alliance d'apprentissage expose l'entente établie entre les personnes qui prennent part à l'expérience. Il s'agit d'un engagement à collaborer, à apprendre et à grandir ensemble. L'alliance réunit des considérations pratiques, comme les moments des rencontres, des indications concernant les modèles de réflexion théologique qui seront utilisés, les objectifs d'apprentissage qui façonneront l'expérience, les processus de rétroaction et d'évaluation, les procédures de résolution de conflits prévues, et des rituels pour célébrer la participation, l'apprentissage et la croissance de toutes les personnes participantes.

La ressource sur [l'alliance d'apprentissage et les objectifs d'apprentissage](#) offre des orientations et des conseils pour élaborer une alliance d'apprentissage.

5. L'évaluation continue

Les évaluations, les appréciations et les retours d'information sont essentiels au travail du conseil des candidatures et jouent un rôle crucial dans le perfectionnement des compétences de la personne candidate et sa préparation à l'exercice du ministère.

Communauté de foi	École de théologie	Personne candidate
<p>Par l'intermédiaire de l'équipe de liaison avec la communauté de foi, la communauté de foi fournit des informations précieuses sur l'expérience d'être servie par la personne candidate au ministère. Le responsable ou la responsable de la formation oriente en outre la personne candidate vers les apprentissages qui lui conviennent et l'invite à mener une réflexion sur elle-même.</p> <p>Les normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel guident cette</p>	<p>L'école de théologie fait rapport sur les progrès réalisés en vue de l'obtention de l'attestation de compétences et offre une évaluation du niveau de préparation de la personne à l'exercice du ministère.</p>	<p>Le fait de rencontrer la personne candidate à des moments importants du parcours permet d'évaluer les connaissances et la profondeur de la foi de cette personne et de l'accompagner dans sa réflexion sur son sentiment d'appel, son apprentissage, sa conscience d'elle-même, sa pratique du ministère et les relations qu'elle entretient au sein de la communauté.</p> <p>Cette évaluation suit le cadre établi dans le document intitulé Guide des compétences pour la</p>

évaluation, de même que le document intitulé <u>Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel.</u>		<u>formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel.</u>
<p style="text-align: center;">Rapports</p> <p>La communauté de foi soumet un rapport d'évaluation sur divers aspects liés à la capacité de la personne candidate à exercer le ministère en fonction de l'expérience vécue au sein de la communauté de foi. Le responsable ou la responsable de la formation présente un rapport portant sur les compétences que démontre la personne candidate pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel, notamment sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs d'apprentissage et la connaissance qu'elle a d'elle-même par rapport aux objectifs d'apprentissage qu'elle s'est fixés.</p>	<p style="text-align: center;">Rapports</p> <p>Ce rapport est présenté annuellement au moyen du formulaire de rapport annuel de l'école de théologie (ou l'équivalent). Un avis d'obtention de l'attestation de compétences est requis pour la consécration ou l'ordination.</p>	<p style="text-align: center;">Rapports</p> <p>La personne candidate remplit des documents de réflexion pour se préparer à ses rencontres avec le conseil des candidatures. L'idée est de lui permettre d'articuler sa foi par rapport aux traditions de l'Église chrétienne et, lors de l'entrevue finale, de confirmer qu'elle est « en accord pour l'essentiel » avec la doctrine de l'Église Unie du Canada.</p>

Les parties qui ont un rôle à jouer dans la FMS suivent les orientations fournies par le ministre ou la ministre de la vocation relativement au nombre d'évaluations et à leur calendrier. Habituellement, un premier rapport dit de prise de contact est remis entre quatre et six mois après le début de la FMS. Un rapport plus complet est remis à la mi-parcours, puis un rapport final au terme de la formation.

Les responsables de la liaison avec les communautés de foi, le responsable ou la responsable de la formation et la personne candidate doivent lire leurs commentaires respectifs et indiquer qu'ils ou elles ont lu l'évaluation. Aucune information ni aucun élément inattendu ne devrait être ensuite ajouté aux évaluations. Si des désaccords concernant une formulation ou une observation surviennent au moment de la mise en commun des commentaires, le point litigieux peut être modifié par entente mutuelle ou une mention indiquant la nature du désaccord peut être ajoutée.

Il faut un certain temps pour effectuer l'évaluation, et des périodes allouées à cette fin devraient être prévues au cours de la FMS. L'évaluation finale doit être terminée avant que la personne candidate quitte le lieu de formation.

Consultez la ressource sur [les rôles, les responsabilités et la communication de l'information](#) pour en savoir plus sur les différentes parties qui ont un rôle à jouer dans la FMS.

Les responsables de la formation font rapport au conseil des candidatures au début de la FMS à propos des objectifs d'apprentissage définis par la personne candidate ainsi qu'à mi-parcours au sujet des progrès qu'elle a réalisés par rapport aux objectifs d'apprentissage. À la fin de la FMS, les responsables évaluent les compétences de la personne candidate et son niveau de préparation à l'exercice du ministère en s'appuyant sur le document intitulé [Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel](#).

Consultez la ressource sur [la rétroaction et l'évaluation](#) pour en savoir plus sur les rôles et les attributions du ou de la responsable de la formation dans l'évaluation de la FMS.

La **communauté de foi**, par l'intermédiaire de la personne ou des personnes chargées de la liaison avec elle, fait rapport au conseil des candidatures au début de la FMS pour en signaler le début, et à mi-parcours et à la fin de la FMS pour offrir au conseil un aperçu de la façon dont la personne candidate est perçue en tant que pasteur ou pasteure au sein de la communauté de foi. L'évaluation est fondée sur des marqueurs d'efficacité dans la pratique du ministère tirés des [normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#).

La personne candidate fait rapport au conseil des candidatures au début de la FMS à propos de ses objectifs d'apprentissage ainsi qu'à mi-parcours au sujet des progrès réalisés par rapport aux objectifs et de sa réflexion sur la pratique du ministère. Le rapport qu'elle soumet à la fin de la FMS porte sur le développement de son identité pastorale et de son engagement à se perfectionner en continu. La personne candidate est aussi responsable de veiller à ce que les rapports à mi-parcours et les rapports finaux des personnes chargées de la liaison avec la communauté de foi et du ou de la responsable de la formation sont terminés et remis à temps au conseil des candidatures.

Les écoles de théologie, par l'intermédiaire d'une ou d'un membre du corps enseignant désigné par l'Église Unie du Canada, font rapport annuellement au conseil des candidatures à propos des progrès réalisés par la personne candidate en vue de l'obtention de l'attestation de compétences (certificat qui atteste de l'achèvement du programme d'études et de la formation ministérielle). Elles indiquent notamment les domaines susceptibles d'être approfondis qui peuvent être intégrés dans la FMS de la personne candidate. Les programmes des écoles de théologie qui intègrent les exigences de la FMS peuvent demander des évaluations et des rapports supplémentaires.

Les exigences pour chaque catégorie de ministère

Les expériences de la FMS dépendent de la catégorie de ministère vers laquelle la personne candidate s'est orientée et de son programme d'études.

Le ministère diaconal

Les personnes candidates au ministère diaconal doivent effectuer avec succès des stages pratiques dans le cadre d'un programme d'études intégré. La politique relative à la FMS est adaptée à la situation des personnes candidates au ministère diaconal.

Quand un stage pratique est envisagé, le Centre for Christian Studies avise l'équipe des relations pastorales du conseil régional où se trouve le lieu de formation, de même que le ministre ou la ministre de la vocation de la personne candidate, afin de s'assurer que la communauté de foi considérée est un milieu qui convient à l'apprentissage de la personne candidate.

Le ministère pastoral laïque

Les personnes candidates au ministère pastoral laïque (MPL) doivent suivre avec succès une FMS de trois ans dans une charge pastorale, tout en participant à des cercles d'apprentissage au St. Andrew's College. Leur affectation dans cette charge pastorale doit être au moins à mi-temps.

Les personnes candidates au MPL inscrites au Sandy-Saulteaux Spiritual Centre doivent répondre aux exigences de la FMS supervisée dans le cadre de leur programme d'études.

Aux fins de la FMS, la personne candidate au MPL reçoit une **nomination à un poste dans une charge pastorale**. Cette expérience fournit à la personne candidate l'occasion de vivre toutes les facettes du leadership ministériel dans le contexte d'une charge pastorale.

Le poste doit être au moins à mi-temps.

La charge pastorale doit respecter la grille des salaires minimums de l'Église Unie en ce qui a trait au salaire, aux régimes de retraite et d'assurance collective et aux autres remboursements et avantages.

En pratique, ce type de FMS recoupe la politique et les processus en matière de relations pastorales. Une fois que le conseil des candidatures a déclaré la personne candidate prête à entreprendre la FMS et indiqué qu'une affectation à un poste dans une charge pastorale peut avoir lieu à cette fin, la personne obtient l'accès à la liste des lieux de formation sur CarrefourÉglise. Elle doit alors suivre le processus des relations pastorales pour s'assurer d'une affectation.

Avant que la personne soumette sa candidature pour un poste dans une charge pastorale, le conseil des candidatures doit indiquer si ce lieu de formation est susceptible de favoriser l'atteinte de ses objectifs d'apprentissage.

Le ministère ordonné

Plusieurs options répondant aux exigences de la FMS s'offrent à ceux et celles qui se dirigent vers le ministère ordonné.

Certaines écoles de théologie intègrent la FMS dans leur programme d'études. Les personnes candidates qui suivent un programme d'études qui ne comprend pas de FMS doivent entreprendre cette formation par une autre voie.

Les informations indiquées ci-dessus au sujet de la nomination à un poste dans une charge pastorale s'appliquent aux personnes candidates au ministère ordonné.

La FMS qui se déroule dans le cadre d'une affectation comporte des attentes de la part à la fois de la charge pastorale et de la personne candidate. La charge pastorale a la responsabilité de participer à la croissance de la personne candidate et à sa formation au ministère. Cependant, la personne candidate a la responsabilité de remplir le rôle du personnel ministériel dans la charge pastorale, selon la description du poste. Se frayer un chemin à travers les zones vulnérables de l'apprentissage de la pratique ministérielle auprès d'une communauté de foi tout en apportant un leadership, une éducation spirituelle et des soins pastoraux à ses membres demande de l'ouverture, de la flexibilité et de l'humilité. Devant toute situation où se dessine un conflit de rôles entre les diverses parties concernées, veuillez solliciter l'avis et les conseils du Bureau de la vocation.

La partie qui suit présente des informations supplémentaires sur les différents programmes de FMS destinés aux personnes candidates au ministère ordonné.

Les programmes de formation ministérielle supervisée pour les personnes candidates au ministère ordonné

Les personnes candidates au ministère ordonné peuvent étudier dans les écoles de théologie dont les programmes d'études ou les diplômes intègrent les exigences de la FMS. Elles peuvent s'adresser directement aux établissements pour en savoir plus sur les options qui s'offrent à elles.

À titre d'exemple, les personnes candidates peuvent entreprendre une FMS dans le cadre du programme estival à distance de l'**Atlantic School of Theology (AST)**, un programme de formation pastorale d'une durée de cinq ans qui permet à ces personnes d'intégrer la pratique du ministère et la formation universitaire. Deux années du programme, soit la troisième et la quatrième, sont associées à la FMS.

Les personnes candidates assument un poste dans une charge pastorale. Leur affectation doit être au moins à mi-temps, sans excéder un trois quarts de temps. Celle-ci doit être en vigueur au plus tard le 30 septembre chaque année du programme.

La personne candidate doit participer à un cours d'été de six semaines sur le campus de l'AST. Elle doit négocier avec le comité du ministère et du personnel le recours aux périodes allouées à la formation permanente et aux vacances afin que ces périodes ne soient pas utilisées pour répondre aux demandes du programme. Il y a lieu de faire preuve de créativité et de flexibilité pour que la personne candidate bénéficie du temps requis pour étudier et se reposer.

Veuillez consulter la documentation de l'AST pour de plus amples renseignements.

Sandy-Saulteaux Spiritual Centre

Les personnes candidates au ministère ordonné et inscrites au Sandy-Saulteaux Spiritual Centre doivent répondre aux exigences de la FMS dans le cadre de leur programme d'études.

La formation ministérielle supervisée distincte du programme d'études

Quand une personne candidate poursuit un programme conduisant à l'ordination qui n'intègre pas les exigences de la FMS, elle entreprend habituellement la FMS après avoir terminé avec succès le programme d'études. Exceptionnellement, le conseil des candidatures considère que la personne candidate est prête à amorcer la FMS avant la fin de son programme d'études.

Le conseil des candidatures détermine au cas par cas le type et la durée de la FMS que devra suivre la personne candidate pour acquérir les compétences correspondant aux résultats d'apprentissage attendus. Le conseil des candidatures place donc les objectifs de la FMS au premier plan de ces décisions. Il utilise en priorité le document intitulé *Guide to Competencies for Ministry and Lifelong Ministry Leadership* [Guide des

compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel] pour évaluer les compétences que possède déjà la personne candidate et celles sur lesquelles elle devra travailler pendant la FMS.

La durée normale de la FMS est de deux ans.

Sa durée minimum est de 34 semaines à raison de 40 heures par semaine.

La formation ministérielle supervisée peut être effectuée dans le cadre d'une nomination au sein d'une charge pastorale ou au sein d'un ministère spécialisé, ou d'une combinaison des deux.

La période minimale dans chacun de ces cadres de formation est de 13 semaines. Une période plus courte peut être acceptée uniquement dans le cas d'un programme de formation pastorale clinique.

Les informations indiquées ci-dessus au sujet de la nomination à un poste dans une charge pastorale s'appliquent aux personnes candidates au ministère ordonné.

Les contextes ministériels spécialisés

Le conseil des candidatures doit approuver le projet de FMS de la personne candidate avant que celle-ci établisse des ententes pour le concrétiser.

L'expérience de FMS en contexte ministériel spécialisé peut se dérouler à l'extérieur du système de relations pastorales. Par exemple, il peut s'agir d'un programme de formation pastorale clinique, d'un poste d'aumônerie ou d'un ministère de présence. Le contexte ministériel spécialisé fournit à la personne candidate l'occasion de vivre des dimensions particulières du leadership ministériel et d'approfondir sa compréhension de ces réalités.

Il se peut que les personnes candidates dont le profil correspond aux contextes ministériels novateurs ou coopératifs ou à des FMS adaptées à un contexte ministériel préexistant ou à une double vocation aient besoin d'une supervision adaptée et d'un soutien supplémentaire sur le plan des relations pastorales. La personne candidate établit des ententes pour réaliser sa FMS dans le milieu en question avec le ministre ou la ministre de la vocation, le ministre ou la ministre des relations pastorales et tout autre partenaire de la communauté, responsable de l'Église ou responsable œcuménique qui collabore au ministère.

Le soutien financier aux lieux de formation

Il existe des subventions destinées à encourager les charges pastorales à participer à la FMS en tant que lieu de formation. Les fonds sont octroyés par l'entremise de Mission et Service. Les charges pastorales peuvent présenter une demande au Bureau de la vocation ou au Bureau du conseil général, à tout moment.

L'information sur les critères d'admissibilité et la description des subventions accessibles dans la section du site anglais de l'Église Unie où se trouvent les [formulaires d'admission au ministère](#) (en anglais).

Le processus de cessation de la formation ministérielle supervisée

S'il advient que la personne candidate se comporte de manière inappropriée durant la FMS, son conseil des candidatures doit en être avisé. Le conseil des candidatures décidera des mesures à prendre en ce qui a trait à la formation au ministère que cette personne a entreprise. Si la personne candidate se révèle incapable de changer le comportement inapproprié, les mesures énumérées ci-dessous pourraient devoir être prises pour mettre fin à la FMS.

Il arrive aussi parfois que les difficultés rencontrées au cours de la FMS conduisent à la décision de résilier l'alliance d'apprentissage et de mettre fin à l'expérience. Toutes les interventions possibles devraient être envisagées pour éviter cette éventualité.

Si un conflit survient entre les membres d'une alliance d'apprentissage, consultez la ressource sur l'[alliance d'apprentissage](#). Vous y trouverez la démarche à suivre pour gérer les conflits pendant une FMS. Des mesures doivent être prises pour chercher à résoudre les conflits avant d'envisager la cessation de la FMS.

Il est indiqué d'aviser le ministre ou la ministre de la vocation de l'existence d'un conflit. Il ou elle veillera à ce que toutes les parties concernées aient accès à des soins pastoraux.

La personne supervisée peut communiquer en tout temps avec son conseil des candidatures, et on l'encourage fortement à profiter du soutien de son cercle d'accompagnement. Les personnes candidates sont aussi admissibles au [Programme d'aide aux employés et à leur famille](#) de l'Église Unie. Cette ressource peut se révéler d'un grand secours dans une situation de conflit ou de crise.

Si le conflit ne peut être résolu, les mesures suivantes seront prises :

- Le conseil des candidatures prend une décision concernant la poursuite ou la cessation de la FMS. Il détermine la date de cessation de la FMS et toute autre modalité ou condition administrative, en consultation avec le lieu de formation.
- La décision du conseil des candidatures est communiquée à toutes les parties concernées.
- Si la FMS se déroule dans le contexte d'une affectation dans une charge pastorale, le conseil régional est consulté. Les processus de relations pastorales appropriés sont mis en œuvre pour révoquer l'affectation.
- Les trois parties de l'alliance d'apprentissage (le responsable ou la responsable de la formation, l'équipe de liaison avec la communauté de foi et la personne candidate) rédigent chacune un rapport fondé sur les expériences vécues à ce jour. Un formulaire d'évaluation spécifique pour les FMS auxquelles il a été mis fin peut être obtenu auprès du ou de la ministre de la vocation.

Lorsqu'une personne candidate inscrite à un programme de formation abandonne le programme, ou si elle est suspendue ou renvoyée, l'école doit en aviser son conseil des candidatures. Dans certaines circonstances, les personnes candidates qui abandonnent le programme d'études durant leur affectation peuvent être autorisées à conserver leur poste par le conseil des candidatures et le conseil régional.