

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

Rôles, responsabilités et rapports

2025



Office of / Bureau de la
vocation

The United Church of Canada
L'Église Unie du Canada

Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée, rôles, responsabilités et rapports (2025)



Droits d'auteur © 2025
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.....	4
Formation ministérielle supervisée : rôles, responsabilités et rapports	5
Contexte	6
Rôles et responsabilités.....	7
Rapports présentés pendant la formation ministérielle supervisée	9
Rôles et responsabilités des autres personnes pendant la formation ministérielle supervisée ..	10

À propos de cette ressource

Cette ressource vient compléter le document intitulé [Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée, orientation des responsables de la formation](#).

On trouvera des ressources supplémentaires pour les responsables de la formation, les membres de l'équipe de liaison avec la communauté de foi et les personnes candidates sur la [page du site Web de l'Église Unie](#) (egliseunie.ca) consacrée au parcours de candidature ou en s'adressant au ministre ou à la ministre de la vocation.

Formation ministérielle supervisée : rôles, responsabilités et rapports

Les personnes candidates que l'Église a appelées à servir sont **formées à l'exercice du ministère** dans trois contextes de préparation qui se recoupent entre eux :

Communauté de foi	École de théologie	Discernement individuel et communautaire
La personne candidate s'immerge dans la vie de l'Église, qui est le principal lieu d'apprentissage, de pratique et de formation ministérielle. L'immersion passe par l'exemple offert par les autres pasteurs ou pasteuses, la rétroaction et le soutien fournis par les personnes laïques, la relation avec un responsable ou une responsable et la supervision de la direction. L'Église appelle ses leaders à servir dans le ministère et les prépare à l'exercer.	La personne candidate suit un programme intégré de pratique et d'étude et de formation ministérielle dans une école de l'Église Unie du Canada (ou, dans certains cas, elle a commencé ou achevé ailleurs un programme accrédité auquel sont ajoutés des cours de l'Église Unie). Toutes les écoles de théologie de l'Église Unie offrent des programmes intégrés de pratique et d'étude qui permettent d'atteindre par divers moyens les résultats d'apprentissage standards.	La personne candidate entreprend une démarche continue de discernement, d'intégration et de préparation individuelle et spirituelle, et établit une relation intentionnelle avec le conseil des candidatures, d'autres mentores ou mentors, des aînées ou aînés ou des directrices ou directeurs spirituels, ainsi qu'avec des compagnes ou des compagnons ou des accompagnatrices ou des accompagnateurs. Elle confie ainsi plus largement à la communauté la responsabilité de discerner son appel ainsi que son aptitude et son niveau de préparation à l'exercice du ministère.

Le conseil des candidatures s'appuie sur trois sources de **rétroaction** pour discerner les compétences de la personne candidate ainsi que son aptitude et son niveau de préparation à l'exercice du ministère au sein de l'Église Unie du Canada. Ces trois sources sont la communauté de foi, l'école de théologie et la personne candidate. La communauté de foi joue un rôle crucial, car elle peut fournir des informations extrêmement précieuses sur l'expérience d'être servie par la personne candidate au ministère.

Communauté de foi	École de théologie	Personne candidate
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	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	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

<p>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 évaluation, de même que le document intitulé Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel.</p>	<p>préparation de la personne à l'exercice du ministère</p>	<p>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 formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel.</p>
<p style="text-align: center;">Rapports</p> <p>L'équipe de liaison avec 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>

Contexte

La **formation ministérielle supervisée (FMS)** est une expérience d'apprentissage intentionnelle et coopérative dans le cadre de laquelle :

Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée, rôles, responsabilités et rapports (2025)

- Des spécialistes de la FMS du **conseil des candidatures** ou des ministres de la vocation aident la personne candidate à transformer en des objectifs d'apprentissage contextuels appropriés les résultats souhaités sur le plan des compétences.
- Une **responsable ou un responsable de la formation** qualifié précise les objectifs d'apprentissage contextuels liés au site de FMS en consultation avec l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi, et facilite l'apprentissage de la personne candidate en la rencontrant régulièrement pour mener avec elle une réflexion sur les objectifs d'apprentissage, la pratique du ministère et le développement de l'identité pastorale et pour encadrer cette réflexion.
- **La communauté de foi** fait l'expérience de la pratique du ministère de la personne candidate et lui offre soutien et rétroaction.
- Le **responsable ou la responsable de la formation** fait un rapport complet au conseil des candidatures sur les compétences de la personne candidate pour la pratique du ministère et offre à celle-ci des occasions de mener une réflexion en continu sur le perfectionnement des compétences dans l'exercice du ministère.
- La **communauté de foi**, par l'intermédiaire de l'équipe chargée de la liaison avec elle, fournit au conseil des candidatures des réponses à des questions d'évaluation concernant l'aptitude au ministère de la personne candidate en se basant sur les normes de pratique pour l'exercice du ministère.
- La **personne candidate** présente au conseil des candidatures une réflexion aboutie sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs d'apprentissage qui ont été définis pour développer les compétences nécessaires à la pratique du ministère.

Rôles et responsabilités

Les communautés de foi (y compris les comités du ministère et du personnel et la responsable ou le responsable de la formation désigné pour accompagner l'élève en FMS) ont un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de guider, d'évaluer et de superviser la personne candidate dans ses relations pastorales pendant la FMS. Le conseil des candidatures reçoit et interprète les rapports qu'on lui soumet sur la FMS.

Les **responsables de la formation**, qui servent de guides pour la pratique réflexive, sont formés et accrédités par le Bureau de la vocation. Ils ou elles s'acquittent des tâches suivantes :

- Organiser **régulièrement et de leur propre initiative** des rencontres avec la personne candidate en respectant un calendrier prédéfini (au minimum une heure par semaine ou deux heures deux fois par mois) ;
- Établir l'ordre du jour de ces réunions de façon à examiner les compétences qui doivent être développées et transposées dans les objectifs d'apprentissage et à mener une réflexion théologique et pratique à ce sujet ;
- Préciser ou revoir au besoin les objectifs d'apprentissage en collaboration avec la personne candidate de façon à tirer parti du contexte pour optimiser l'apprentissage ;

- Examiner les difficultés rencontrées dans la pratique du ministère sur site et les enseignements que l'on peut en tirer et mener une réflexion théologique sur le sujet avec la personne candidate ;
- Encourager la personne candidate à examiner les découvertes et les questions qui émergent de la pratique du ministère et à mener une réflexion pratique à ce propos et servir d'exemple à cet égard ;
- Examiner les observations de la communauté de foi avec la personne candidate, y compris celles de l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi, et mener avec elle une réflexion sur le sujet.
- Utiliser les rapports d'évaluation fournis par le conseil des candidatures pour analyser et évaluer les progrès accomplis et ainsi faciliter le développement de la personne candidate et le discernement du conseil des candidatures ;
- Aider la personne candidate à développer l'habitude de réfléchir sur sa pratique et de recenser les possibilités et les objectifs en matière de développement professionnel et donner l'exemple à cet égard ;
- Prendre contact avec l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi lorsque cela est nécessaire ou souhaitable.

La **communauté de foi** est responsable de créer et de maintenir des conditions qui satisfont les exigences en matière de FMS. Elle doit notamment créer une nomination et devenir un site de FMS conformément à la [politique relative aux relations pastorales](#) et veiller à entourer la personne candidate d'une **équipe de liaison avec la communauté de foi** avant le début de sa nomination. Les membres de cette équipe sont formés et guidés par le ministre ou la ministre de la vocation et ont les responsabilités suivantes :

- Offrir soutien et encouragements à la personne candidate.
- Aider la personne candidate à s'approprier la culture et l'esprit de la communauté de foi.
- Faire l'expérience du ministère exercé par la personne candidate auprès de la communauté de foi en participant régulièrement à des événements où celle-ci assure le leadership.
- Organiser régulièrement des rencontres (une fois par mois au minimum) avec la personne candidate pour faire le point sur la façon dont son ministère est perçu et apprécié ainsi que sur les expériences et les apprentissages qu'elle fait dans ce cadre.
- Si l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi ne compte que peu de membres, consulter d'autres membres de confiance de la communauté de foi pour vérifier les perceptions et obtenir davantage de rétroaction.
- Utiliser une grille d'évaluation ainsi que les lignes directrices établies par le conseil des candidatures pour lui fournir une rétroaction sur le ministère de la personne candidate.
- Permettre au Comité du ministère et du personnel de s'acquitter de toutes les tâches de supervision conformément à la politique relative aux relations pastorales.
- Communiquer avec le responsable ou la responsable de la formation lorsque cela est nécessaire ou souhaitable.

Le **Comité du ministère et du personnel** doit s'assurer que :

- la personne candidate est bien accueillie et qu'elle est en bonne position ;
- la communauté de foi et la personne candidate entretiennent une relation d'alliance pour ce qui est de l'exercice du ministère ;
- les politiques relatives aux relations pastorales qui concernent la supervision et la responsabilité du personnel ministériel sont respectées.

Rapports présentés pendant la formation ministérielle supervisée

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. Chaque domaine de formation correspond à un aspect particulier de la préparation au ministère de la personne candidate.

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 à ces objectifs. 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*](#).

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 \(2023\)*](#).

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 responsable ou de la responsable de la formation soient 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.

Rôles et responsabilités des autres personnes pendant la formation ministérielle supervisée

Les **conseils des candidatures** évaluent de la manière suivante la personnalité, la foi, les connaissances et les compétences de la personne candidate :

- a) La personne candidate prouve qu'elle a les compétences nécessaires pour l'exercice du ministère :
 - i. Elle mène une vie spirituelle active et développe son identité et son rôle dans l'exercice du ministère ;
 - ii. Elle vit une foi authentique qui témoigne de certaines connaissances et de la capacité de communiquer, d'inspirer et d'incarner la vie et la foi chrétienne ;
 - iii. Elle pratique l'analyse sociale et connaît bien le contexte, notamment l'engagement qu'a pris l'Église Unie d'être antiraciste, inclusive et dépourvue de connotation coloniale ;
 - iv. Elle possède des aptitudes au leadership, notamment sur les plans social et affectif.
- b) La personne candidate respecte les normes éthiques et les normes de pratique pour le personnel ministériel dans le cadre de la FMS et ailleurs.
- c) La personne candidate est « en accord pour l'essentiel » avec les doctrines de l'Église Unie du Canada et le démontre dans ses paroles et ses actes et dans les réponses qu'elle donne aux questions qui lui sont directement adressées.
- d) Le conseil des candidatures reçoit des communautés de foi des réponses aux questions d'évaluation sur l'aptitude au ministère de la personne candidate.

Les **ministres de la vocation** sont rattachés au Bureau de la vocation et font partie du personnel du Bureau du Conseil général. Ils ou elles s'assurent que la personne candidate, les responsables de la formation et l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi connaissent leur rôle et disposent des ressources dont ils et elles ont besoin avant le début de la FMS. Ils ou elles sont disponibles pour aider les personnes qui participent au parcours de candidature, y compris les responsables de la formation, les membres de l'équipe de liaison avec la communauté de foi et les personnes-ressources au sein des écoles de théologie.

Les ministres de la vocation possèdent les compétences nécessaires pour guider la personne candidate dans son parcours, notamment en ce qui concerne les relations qu'elle entretient avec le conseil des candidatures, l'école de théologie, la communauté de foi et le responsable ou la responsable de la formation. Ils ou elles interprètent les recommandations formulées par le conseil des candidatures et les mesures qu'il prend, trouvent des occasions qui permettent à la personne candidate d'acquérir les compétences qui lui font défaut ou qu'elle doit

perfectionner et offrent un soutien spirituel et professionnel face aux difficultés et aux déceptions.

Les **responsables régionaux des relations pastorales** travaillent avec les ministres de la vocation à l'appui des nominations pour la FMS. Ils ou elles s'acquittent notamment des tâches suivantes :

- a) Aider la charge pastorale à discerner si le site de FMS est approprié, y compris en offrant des ressources (voir les ressources disponibles sur la [page Web consacrée aux relations pastorales](#)) ;
- b) Adapter ou créer une occasion de FMS pour répondre à des besoins mutuels ;
- c) Faciliter l'approbation des postes vacants au moyen du processus régional d'approbation, notamment en :
 - i. aidant à remplir le profil ;
 - ii. discernant les postes vacants comme des sites de FMS appropriés ;
- d) S'assurer qu'une superviseure ou un superviseur de charge pastorale est désigné au moment de la nomination de la personne candidate à la FMS.

Les superviseures et les superviseurs de charge pastorale sont nommés par le conseil régional pour assurer la continuité de l'administration et du culte dans une communauté de foi si cette communauté n'a pas de « personne membre de l'ordre ministériel » ou d'« agente ou agent pastoral laïque ».

Le rôle de la superviseure ou du superviseur de la charge pastorale est défini dans le *Manuel*, qui précise qu'il consiste à soutenir tout personnel ministériel au service de la charge pastorale. Il est souhaitable que la superviseure ou le superviseur de la charge pastorale et la personne candidate à la FMS maintiennent une bonne communication concernant l'état de la charge pastorale et collaborent au leadership avec l'instance dirigeante.

I.2.5.2 Supervision de charge pastorale – Le Manuel 2025

- a. **Nomination** : Si, dans une communauté de foi qui est une charge pastorale, aucune personne membre de l'ordre ministériel ni aucune agente ou aucun agent pastoral laïque reconnu par le conseil régional n'a été appelé ou nommé, le conseil régional est responsable de la nomination d'une personne membre du conseil régional dans la charge pastorale pour s'occuper de la supervision de cette charge pastorale.
- b. **Responsabilités** : La superviseure ou le superviseur d'une charge pastorale est responsable :
 - i) du soutien à offrir à toute personne membre du personnel ministériel servant la charge pastorale ;
 - ii) de la supervision générale du travail de la charge pastorale ;
 - iii) de l'élection d'une personne à la présidence de l'instance dirigeante de la charge pastorale, du comité des fiduciaires, et pour les assemblées de la paroisse et de la charge pastorale ;

- iv) de l'administration des sacrements et de l'accueil des nouveaux membres conformément aux exigences des présents règlements ;
- v) de la délégation, au besoin, de la responsabilité des fonctions ministérielles de la charge pastorale aux membres du personnel ministériel dans le cas où ces personnes servent cette charge pastorale ; et
- vi) du compte rendu de l'état de la charge pastorale à présenter au conseil régional.

Les personnes candidates qui servent une communauté de foi dans le cadre d'une formation ministérielle supervisée ne remplissent pas les conditions de quorum pour l'instance dirigeante parce qu'elles ne sont pas membres de l'ordre ministériel ni agente ou agent pastoral laïque.

Personnel ministériel et autres membres du personnel de la charge pastorale

Certaines personnes candidates à la FMS feront partie d'une équipe ministérielle. Dans certains contextes, l'un des membres de l'équipe peut également exercer la fonction de responsable de la formation (rôle défini ci-dessus).

Faire partie d'une équipe ministérielle offre de nombreuses possibilités d'apprentissage, mais peut aussi complexifier les relations, la responsabilité et le compte rendu des activités. Étant donné que la FMS est axée sur l'apprentissage et la croissance, les membres du personnel qui font partie d'une équipe ministérielle ou d'un groupe sont encouragés à guider la personne candidate en la soutenant, en l'encourageant et en étant un modèle de dynamisme et d'excellence dans le ministère.

Leader/coordonnatrice ou coordonnateur ministériel : Lorsqu'un membre du personnel ministériel est désigné pour jouer le rôle de coordonnatrice ou coordonnateur de l'équipe, il est entendu que l'équipe comprendra la personne candidate à la FMS et que les rôles et responsabilités de cette personne au sein de l'équipe feront partie de sa description de poste. Lorsque la ou le responsable de la formation rencontre la personne candidate pour mener une réflexion théologique avec elle et réfléchir au perfectionnement des compétences dans l'exercice du ministère (y compris les objectifs d'apprentissage liés au travail d'équipe), la planification et l'exécution quotidiennes du ministère de l'équipe pastorale s'inscrivent dans les schémas opérationnels normaux et continus de la communauté de foi.

Les relations avec le personnel laïque (administration, ministère de la musique, programme, concierge et autres) relèvent de l'orientation et de la compétence du comité du ministère et du personnel (MP). Dans le contexte d'une équipe ministérielle, il incombe au comité du MP de communiquer à la personne candidate les directives concernant les normes attendues en matière de relations et de fonctions. Ce comité encadre également la conversation en cas de conflit au sein de l'équipe.