

Norme relative à la formation permanente pour le personnel ministériel

Cadre : Norme relative à la formation permanente pour le personnel ministériel

Introduction

Dans ses déclarations et par ses actions, l'Église Unie considère que la formation permanente est indispensable pour aider les communautés de foi et le personnel ministériel à s'épanouir. De nombreuses occasions de s'engager dans la formation permanente s'offrent au personnel ministériel pour cultiver ses compétences dans l'exercice d'un leadership ministériel tout au long de la vie. Le cadre qui suit offre une nouvelle façon de poursuivre la croissance et l'apprentissage dans le contexte du ministère et du leadership.

Les [Normes de pratique pour le personnel ministériel](#) décrivent les attentes et l'engagement du personnel ministériel à l'égard de la formation permanente : « L'éducation est un processus continu qui s'échelonne sur toute une vie. Le personnel ministériel doit entretenir et enrichir ses connaissances et compétences. »

Cet engagement en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie ne s'arrête pas là : dans l'ensemble de l'Église, les communautés de foi investissent plus de 2 millions de dollars par an dans leur personnel ministériel, sous forme d'allocations pour la formation permanente !

Politique

Le personnel ministériel qui sert dans des communautés de foi ou occupe d'autres fonctions doit, au moins tous les trois ans, entretenir et perfectionner ses compétences dans les domaines de la spiritualité profonde, d'une vie de disciple dynamique et d'une quête audacieuse de justice (l'[appel](#) de l'Église Unie du Canada).

Explication du cadre

Le document Compétences pour la formation au ministère et le leadership ministériel tout au long de la vie contient des conseils en matière de croissance et d'apprentissage pour le personnel ministériel. Dans le nouveau cadre qui suit, les compétences pour la pratique du ministère sont organisées en quatre grandes catégories :

1. La pratique de disciplines spirituelles et le développement d'une identité propre dans le ministère
2. L'intégration, la formulation et la facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

3. L'élargissement des connaissances et de l'analyse culturelles et contextuelles
4. La maîtrise manifeste de compétences de leadership dans un cadre communautaire

En suivant les deux étapes décrites ci-dessous, le personnel ministériel choisit les compétences nécessaires à la croissance et à l'apprentissage, puis établit un lien entre les compétences choisies et l'[appel](#) de l'Église Unie du Canada. La FAQ qui suit cette section fournit plus d'informations sur la manière dont ce cadre peut être utilisé par le personnel ministériel et les communautés de foi ou d'autres employeurs, de même que des exemples.

Cadre pour la norme relative à la formation permanente

1^{re} étape

Dans ce tableau à quatre volets, choisissez la ou les compétences sur lesquelles portera votre formation permanente. Réfléchissez à la manière dont vos plans de formation permanente vous permettront de perfectionner cette compétence ou à la manière dont vous chercherez des occasions de formation permanente pour perfectionner cette compétence.

<p>1. La pratique de disciplines spirituelles et le développement d'une identité propre dans le ministère</p> <p>Compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Présenter des preuves de croissance personnelle et spirituelle et d'une saine connaissance de soi B. Démontrer une compréhension claire de l'appel au ministère et un sentiment d'identité propre dans le ministère 	<p>2. L'intégration, la formulation et la facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne</p> <p>Compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Interpréter la Bible et la rendre accessible à la communauté B. Connaître, enseigner et incarner les théologies et les traditions de l'Église au fil de l'histoire et la théologie particulière de l'Église Unie C. Posséder une connaissance manifeste de l'histoire et de la place uniques de la constituante autochtone de l'Église au sein de l'Église Unie et s'engager à travailler à la réconciliation D. Faire preuve de respect et d'appréciation pour les traditions, les croyances et les pratiques de la communauté chrétienne œcuménique et des principales traditions religieuses mondiales
<p>3. Connaissances et analyses culturelles et contextuelles</p> <p>Compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Effectuer des analyses contextuelles pour guider la participation à l'œuvre et à l'amour de Dieu dans le monde 	<p>4. Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble</p> <p>Compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Être un modèle de leadership efficace B. Favoriser la vie spirituelle de la communauté

<p>B. Éveiller la communauté à une vision biblique qui incite à ne pas se limiter à ses propres besoins et à tenter de répondre à ceux des autres</p> <p>C. Faire preuve de créativité, d'imagination et de jugement pour permettre aux groupes et aux communautés de s'adapter à des contextes et à des demandes en évolution</p>	<p>C. Animer le culte de manière à susciter une participation importante</p>
--	--

2^e étape

Après avoir choisi la ou les compétences que vous souhaitez améliorer ou approfondir, réfléchissez au lien que ces compétences entretiennent avec un volet de l'[appel](#) de l'Église Unie du Canada.

<p>Une spiritualité profonde Célébration liturgique, soins pastoraux, prise en charge personnelle</p>	<p>Une vie de disciple dynamique Croissance de la foi et éducation chrétienne, formation au leadership</p>	<p>Une quête audacieuse de justice Présence dans la communauté et justice sociale</p>
--	---	--

Questions autour de la Norme relative à la formation permanente du personnel ministériel

FAQ

Pourquoi avons-nous besoin d'une Norme relative à la formation permanente ?

Le Bureau de la vocation et la communauté de foi locale ont tous deux des responsabilités en matière de formation permanente. Le Bureau de la vocation établit des normes pour la formation permanente du personnel ministériel (*Le Manuel*, E.2.2.d), mais la communauté de foi supervise la formation permanente du personnel ministériel qui est appelé ou nommé dans la communauté de foi (*Le Manuel*, I.2.3.4).

Cette norme peut être utilisée par tous les membres du personnel ministériel, y compris les personnes qui exercent des fonctions ministérielles à l'extérieur des communautés de foi, pour guider leur formation permanente.

Pourquoi le personnel ministériel devrait-il apprendre tout au long de sa vie ?

Comme le précisent les [Normes de pratique pour le personnel ministériel](#), l'éducation est un processus continu qui s'échelonne sur toute une vie. Le personnel ministériel doit entretenir et enrichir ses connaissances et compétences. Pour ce faire, il doit :

- a) poursuivre des objectifs personnels, professionnels et de vocation en misant sur une formation continue grâce à la collaboration des personnes ou comités liés à son ministère;
- b) se tenir au courant des questions d'actualité en matière de théologie et de pratique ministérielle, ainsi que de l'évolution de la communauté et du monde en général.

Quels documents servent de fondement à cette norme ?

Les compétences pour la formation au ministère et le leadership ministériel tout au long de la vie ont été approuvées par le Conseil de la vocation en septembre 2022 et élaborées dans le cadre des révisions apportées aux Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel. Se fondant sur les [compétences pour la formation au ministère](#), cette norme a été élaborée durant le processus de révision des Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel.

De plus, l'[appel](#) de l'Église Unie du Canada pour une spiritualité profonde, une vie de disciple dynamique et une quête audacieuse de justice est partagé comme une promesse d'identité et d'espoir dans la communauté plus vaste. L'appel a été adopté le 23 octobre 2021 lors de l'assemblée annuelle du 43^e Conseil général. Il est confié aux conseils régionaux, aux communautés de foi et aux ministères constitués en société de l'Église Unie pour que ces instances s'en inspirent dans l'étude et le discernement pour leur ministère. Les déclarations d'appel constituent également un objectif et une orientation du plan stratégique 2022-2025 du Bureau du Conseil général.

Comment le personnel ministériel qui sert une communauté de foi applique-t-il cette norme ?

La politique de l'Église relative à la formation permanente du personnel ministériel décrit brièvement les trois facteurs importants suivants :

1. Allocation pour la formation permanente – Le document annuel [Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel](#) indique le montant minimum qui est versé pour aider à payer les frais de formation permanente suivants :
 - assister à des ateliers ou à des conférences;
 - acheter des livres;
 - bénéficier d'un accompagnement spirituel;
 - obtenir des ressources électroniques et autres ressources pertinentes au leadership spirituel.
2. Congé d'études – Le congé d'études est un congé payé de trois semaines par année. Il est offert au personnel ministériel dans les communautés de foi. (*Le Manuel*, I.2.3.4).
3. Contenu de la formation permanente – L'Église Unie du Canada n'a pas fourni auparavant de directives détaillées sur le contenu de la formation permanente du personnel ministériel, sauf en ce qui concerne les sujets généraux abordés dans les normes de pratique. Ce cadre propose un moyen de choisir et de suivre le contenu et reconnaît que la formation permanente peut être acquise auprès d'une variété de sources et d'organisations.

Comment le personnel ministériel devrait-il utiliser cette norme ?

Ce cadre vise à aider le personnel ministériel à se fixer des objectifs pour approfondir ses compétences ou reconnaître ses lacunes. Il lui incombe d'intégrer son propre apprentissage et de reconnaître ses progrès dans la maîtrise des compétences.

Comment cette norme s'applique-t-elle au personnel ministériel qui ne sert pas une communauté de foi ?

Même si ce personnel ministériel n'a pas droit au congé d'études ni à l'allocation pour formation permanente octroyé au personnel qui sert une communauté de foi, il doit s'assurer de maintenir et d'améliorer ses connaissances et ses compétences. À cette fin, il doit s'assurer de consacrer du temps à suivre une formation permanente pertinente.

Ce cadre peut également être utilisé par l'instance qui supervise le personnel ministériel qui exerce d'autres fonctions ministérielles. Dans ce contexte, le personnel ministériel est encouragé à intégrer l'allocation pour la formation permanente et le congé d'études dans ses conditions d'emploi; il doit s'efforcer de satisfaire à tout le moins aux normes minimales en matière de relations pastorales.

À qui dois-je rendre compte de ma formation permanente ?

Le personnel ministériel au service d'une communauté de foi doit rendre compte de sa formation permanente (*Le Manuel*, I.2.3.4) au comité du ministère et du personnel (comité MP) (*Le Manuel*, B.7.8.5.g). Il en discute idéalement avec le comité MP, par exemple lors de

l'évaluation annuelle et des échanges continus. Le personnel ministériel qui exerce un ministère en dehors d'une communauté de foi peut utiliser ces lignes directrices avec son employeur, au besoin.

Que se passe-t-il si je ne respecte pas cette norme et si je ne suis pas de formation permanente ?

Comme il a été mentionné précédemment, les normes de pratique exigent du personnel ministériel qu'il poursuive une formation permanente :

L'éducation est un processus continu qui s'échelonne sur toute une vie. Le personnel ministériel doit entretenir et enrichir ses connaissances et compétences. Pour ce faire, il doit :

- a) poursuivre des objectifs personnels, professionnels et de vocation en misant sur une formation continue grâce à la collaboration des personnes ou comités liés à son ministère;
- b) se tenir au courant des questions d'actualité en matière de théologie et de pratique ministérielle, ainsi que de l'évolution de la communauté et du monde en général.

Si le personnel ministériel ne poursuit pas de formation permanente tel qu'il est établi dans le Cadre de la formation permanente et son calendrier (et les [Normes de pratique](#)), le comité MP (ou son équivalent) peut faire part de ses inquiétudes ou porter plainte auprès du Bureau de la vocation par l'entremise du comité d'intervention, lequel utilisera les [Normes d'éthique](#) pour évaluer l'efficacité du personnel ministériel (ou son inefficacité en raison d'un manque de formation permanente et de croissance). Il peut en particulier fonder son jugement sur la norme qui traite de la compétence :

Le personnel ministériel se prépare soigneusement à remplir le poste auquel il a été appelé ou nommé. Ce faisant, il doit :

- a) décrire, avec probité et exactitude, ses habiletés, ses compétences, sa formation, ses qualifications et son expérience;
- b) reconnaître les limites de ses compétences, habiletés et aptitudes et, lorsqu'il est pertinent ou nécessaire de le faire, aiguiller vers d'autres personnes plus qualifiées;
- c) préciser, maintenir et communiquer ses limites personnelles et professionnelles.

Qu'en est-il de la formation obligatoire ? Comment s'intègre-t-elle dans ce cadre ?

Il existe actuellement deux types de formation obligatoire pour l'ensemble du personnel ministériel (la justice raciale et les limites personnelles), qu'il faut avoir suivis pour être inscrit au registre du personnel ministériel agréé. Bien qu'ils soient des éléments importants du perfectionnement professionnel, ils sont exclus de la norme relative à la formation permanente parce que la formation obligatoire représente un autre niveau de reddition de comptes. Le

personnel ministériel qui n'est pas à jour dans cette formation ne peut pas être inscrit au registre du personnel ministériel agréé ni solliciter un appel ou une nomination.

À quoi pourrait ressembler l'application de cette norme dans ma communauté de foi ?

Voici divers exemples de scénarios d'intégration du cadre dans une communauté de foi.

- a) Pour un congé d'études d'une semaine afin de se préparer à l'Avent/Noël ou le carême/Pâques

La formation permanente ne devrait pas se limiter à cette tâche, mais nos sondages sur la formation permanente montrent que, parce que le coût d'un cours ou d'une conférence peut être prohibitif, de nombreux membres du personnel ministériel utilisent leurs congés d'études pour planifier et préparer le culte. Un pasteur ou une pasteure qui prend une semaine de congé d'études pour préparer l'Avent/Noël pourrait mettre l'accent et commenter les compétences suivantes :

Compétence : Présenter des preuves de croissance personnelle et spirituelle et d'une saine connaissance de soi

Appel : Une spiritualité profonde

« Pour moi, l'activité de passer en revue les ressources de planification des cultes (y compris les recueils de cantiques, les autres ressources musicales, les ressources basées sur le lectionnaire et les ressources en ligne), et de prier en lisant les Écritures, est une discipline spirituelle. Je tiens à m'ancrer spirituellement lorsque j'amorce une période bien remplie. J'espère que ce travail m'aidera à nourrir la vie spirituelle de la communauté et à la soutenir dans sa propre discipline spirituelle au cours de cette période. »

- b) Pour une semaine de lecture des livres achetés récemment

Certains apprennent mieux par eux-mêmes pendant une semaine de lecture. Pour ce type de formation permanente, l'Unitarian Universalist Ministers Association encourage l'étude de livres en groupe, car discuter avec les autres peut faciliter l'intégration des apprentissages. Les personnes qui optent pour une semaine de lecture en solitaire peuvent toutefois mettre l'accent sur la compétence suivante :

Compétence : Posséder une connaissance manifeste de l'histoire et de la place uniques de la constituante autochtone de l'Église au sein de l'Église Unie et s'engager à travailler à la réconciliation.

Appel : Une quête audacieuse de justice

« J'ai choisi un lot de livres sur le thème de l'histoire des Autochtones au Canada et au sein de l'Église Unie pour la semaine de lecture. Au cours de cette semaine, je veux améliorer mes compétences dans ce domaine. J'espère être ainsi mieux préparé pour animer le culte de la Journée de prière en solidarité avec les peuples autochtones. J'aimerais également que cet apprentissage m'aide à guider les membres de ma communauté de foi qui se sont engagés à travailler à l'établissement de relations justes et à la réconciliation, deux démarches qui sont au cœur de notre travail de justice sociale. »

- c) Pour suivre les cours Fundamentals of Transitional Ministry [Fondements du ministère transitoire] offerts par le Réseau des ministères intérimaires

Compétences : Éveiller la communauté à une vision biblique qui incite à ne pas se limiter à ses propres besoins et à tenter de répondre à ceux des autres ET faire preuve de créativité, d'imagination et de jugement pour permettre aux groupes et aux communautés de s'adapter à des contextes et à des demandes en évolution

Appel : Une vie de disciple dynamique

« La formation du Réseau des ministères intérimaires contribuera à étendre mes connaissances et mes analyses culturelles, au moment où notre communauté discerne où Dieu l'appelle pendant cette période de transition. Je m'attends à ce qu'elle me procure des outils utiles pour accompagner des groupes dans leur adaptation à un environnement en évolution. Cette formation me permettra d'aider la communauté à continuer à suivre Jésus. »

- d) Pour suivre une formation ou un cours offert par le bureau local de l'Association canadienne pour la santé mentale

Les écoles de théologie et les organisations approuvées par l'Église ne sont pas les seules à offrir de la formation permanente. Certaines organisations laïques offrent des formations qui peuvent être utiles au personnel ministériel.

Compétence : Éveiller la communauté à une vision biblique qui incite à ne pas se limiter à ses propres besoins et à tenter de répondre à ceux des autres.

Appel : Une vie de disciple dynamique ou une quête audacieuse de justice (parce que je ne sais pas si l'apprentissage sera intégré en mettant l'accent sur une approche interne ou externe à la communauté de foi.)

« En me renseignant sur les réalités de la santé mentale dans notre communauté, j'élargirai mes propres connaissances culturelles et contextuelles. J'espère acquérir des outils, des compétences et des connaissances pour aider la paroisse à répondre aux besoins en matière de santé mentale au sein de notre communauté élargie. »

- e) Pour se familiariser avec la théorie des systèmes familiaux et son application au travail dans la paroisse

Compétence : Effectuer des analyses contextuelles pour guider la participation à l'œuvre et à l'amour de Dieu dans le monde

Appel : Une vie de disciple dynamique

« Je veux améliorer ma pensée systémique en me familiarisant avec la théorie des systèmes familiaux et en l'appliquant au contexte de mon ministère. Je suivrai les cours offerts par le centre Bowen sur sa théorie des systèmes familiaux et lirai le livre d'Edwin Friedman intitulé Generation to Generation [De génération en génération]. »

Je ne comprends pas ce que signifient les compétences. Quelles sont les activités pratiques du ministère qui relèveraient de chacune d'entre elles ?

Le [Guide des compétences pour la formation au ministère et le leadership ministériel tout au long de la vie](#) contient de plus amples explications. Les activités énumérées sous chaque compétence montrent comment les acquérir ou les démontrer.

À qui s'adresse la Norme relative à la formation permanente ?

Cette norme s'adresse principalement au personnel ministériel et vise à l'aider à planifier sa formation permanente et les propositions de formation permanente qu'il soumet à son comité MP. Le comité MP est également visé par cette norme. Dans un sondage effectué en 2022, le Comité des normes d'agrément a appris que certains comités MP se sentent mal équipés; ils ne savent pas quelles formations permanentes sont offertes et n'encouragent pas leur personnel ministériel à y participer. Nous espérons que cette Norme relative à la formation permanente permettra aux comités MP de discuter de ces questions, car ils pourront ainsi encourager le personnel ministériel à se concentrer sur une certaine compétence.

Comment un comité MP est-il censé utiliser cette norme ?

Cette Norme relative à la formation permanente fournit au comité MP un outil pour évaluer les types de formation permanente que les membres du personnel ministériel peuvent choisir de suivre. Il s'agit moins d'un outil d'évaluation que d'un support de discussion sur la formation permanente pour le personnel ministériel et le comité.

Il n'appartient pas au comité MP d'évaluer ou d'établir les compétences du personnel ministériel après la participation à une formation permanente. Il incombe au personnel ministériel d'intégrer son propre apprentissage et de reconnaître ses progrès.

Comment un comité MP peut-il utiliser la Norme relative à l'éducation permanente ?

Un comité MP pourrait cerner une compétence qu'il croit bénéfique pour son personnel ministériel et l'encourager à axer une partie (mais pas nécessairement la totalité) de sa formation permanente sur le perfectionnement de cette compétence au cours de l'année à venir. Il pourrait également préciser comment cette compétence rejoint une partie de l'appel (spiritualité profonde, vie de disciple dynamique, quête audacieuse de justice).

Exemple : Un comité MP peut décider de discuter avec un pasteur qui tente de tout contrôler dans sa communauté : il n'y a pas de responsable laïque du culte, le pasteur préside tous les comités, et il impose son approbation ou son leadership à tout groupe d'études. La compétence à perfectionner pour ce pasteur pourrait être de « favoriser la vie spirituelle de la communauté », qui consiste à discerner et à encourager les dons pour le leadership présents dans la communauté, afin de l'aider à développer un leadership collaboratif. Le volet de l'appel qui s'applique ici est « une vie de disciple dynamique ».

Cette norme a pour but d'inspirer une conversation entre le personnel ministériel et son comité MP. Les comités MP sont invités à tirer parti de cette ressource pour trouver un équilibre entre la consultation et le soutien d'une part et la supervision de l'autre. La norme doit orienter la conversation entre le personnel ministériel et les comités MP sur la formation permanente, et ne doit pas être utilisée de manière conflictuelle. Un comité MP ne doit pas y avoir recours pour faire pression sur le personnel ministériel dans les cas de relation pastorale malsaine.

Si la relation pastorale est difficile et que ce cadre aggrave le conflit entre le personnel ministériel et le comité MP, il est recommandé de demander l'aide du personnel du conseil régional.

Qui a été consulté pour élaborer la norme ?

Au printemps 2022, le Comité des normes a reçu les réponses de 457 membres du personnel ministériel et de 136 comités MP à des sondages sur la formation permanente. Ces réponses ont joué un grand rôle dans l'élaboration de cette norme. Le Comité a sondé le personnel du Bureau de la vocation et des relations pastorales des conseils régionaux, les présidents et présidentes des comités MP, le personnel des écoles de théologie de l'Église Unie qui conçoit les programmes de formation permanente et des groupes de membres du personnel ministériel.

Comment cette norme se compare-t-elle à celles d'autres partenaires œcuméniques ?

Cette norme est semblable aux attentes en matière de formation permanente formulées par nos partenaires œcuméniques, notamment l'Église évangélique luthérienne du Canada, l'Église méthodiste unie, l'Unitarian Universalist Ministers Association, certaines conférences de l'Église unie du Christ et certains diocèses de l'Église anglicane du Canada.

Y a-t-il une politique concernant les allocations pour la formation permanente ou les congés d'études non utilisés ?

Il n'existe pas de politique, mais cette question a été soulevée lors du sondage mené en 2022 par le Comité des normes d'agrément auprès du personnel ministériel et des comités MP. Le personnel ministériel doit utiliser son allocation pour la formation permanente et ses congés d'études, mais il arrive qu'il lui reste des fonds et du temps à la fin de l'année. Le personnel ministériel et le comité MP peuvent s'entendre pour reporter une partie de l'argent et du temps à l'année suivante. Par exemple, un membre du personnel ministériel qui souhaite participer à une formation permanente plus longue ou onéreuse l'année suivante peut négocier avec le comité MP pour économiser du temps et de l'argent et les reporter à l'année suivante.

En tant que personnel ministériel, est-ce que je peux suivre ma formation permanente dans CarrefourÉglise ?

Le Bureau de la vocation n'exige pas que vous suiviez et communiquiez votre formation permanente dans CarrefourÉglise. Vous pouvez toutefois utiliser les outils de CarrefourÉglise pour suivre votre formation permanente et rester ainsi bien organisé.

Il y a deux façons de suivre votre formation permanente dans CarrefourÉglise. Vous pouvez utiliser la partie « Formation et expérience » de votre profil ministériel dans CarrefourÉglise pour dresser la liste des formations permanentes que vous avez suivies et préciser leur lien avec les compétences et l'appel. Vous pouvez également créer et maintenir votre propre document de suivi et le sauvegarder dans « Mes documents privés » sur CarrefourÉglise.

Outils de planification

Le personnel ministériel qui se prépare à utiliser la norme et à discuter de sa formation permanente avec son comité MP pourra trouver utiles les questions suivantes pour alimenter sa réflexion et son discernement :

- Quels sont les types de formation permanente auxquels vous avez participé au cours des dernières années, et en quoi ont-ils été importants pour vous et pertinents pour votre leadership ministériel ?
- Quels sont les domaines d'apprentissage ou de croissance qui vous appellent au cours des trois prochaines années ?
- Faites un remue-méninges pour dresser une liste des formations qui vous intéressent.
- Quels éléments de cette liste sont réalistes pour les trois prochaines années ?
- Quelle compétence souhaitez-vous acquérir ou perfectionner ? Comment envisagez-vous d'acquérir ou de perfectionner cette compétence au cours des trois prochaines années ? Comment se rattache-t-elle à la spiritualité profonde ? À une vie de disciple dynamique ? À une quête audacieuse de justice ?