

PARCOURS DE CANDIDATURES

**Guide à l'intention du  
Conseil des candidatures**

---

Janvier 2019



Office of / Bureau de la  
**lvocation**

L'Église Unie du Canada  
The United Church of Canada

Parcours de candidature : Guide à l'intention du Conseil des candidatures (Janvier 2019)



Copyright © 2019  
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/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de droits d'auteur 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.

Mener des entrevues avec une conscience interculturelle, texte adapté de la ressource *Conducting Interviews with Intercultural Awareness* de l'Église Unie, 2009, de Steve Willey, Unité des ministères des communautés culturelles et pluralistes.

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.united-church.ca](http://www.united-church.ca)



Supported by  
Mission & Service

# Table des matières

---

À propos de cette ressource .....	4
Apprenez-en plus sur le parcours de candidature.....	5
Sept étapes .....	5
Le discernement.....	5
La demande de candidature .....	6
Les entrevues .....	6
Le cercle d'accompagnement.....	9
La formation au ministère .....	9
Le rôle du conseil des candidatures.....	11
Rôle de chaque membre.....	12
L'évaluation.....	13
Les outils d'évaluation .....	13
Les orientations de l'entrevue .....	15
Grandes lignes des entrevues.....	21
Processus général des entrevues.....	21
Évaluation du potentiel.....	22
Évaluation de l'aptitude.....	25
Entrevue de cheminement .....	28
Niveau de compétence exigé en vue de la formation ministérielle supervisée.....	31
Niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant .....	36
Niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance .....	40
Modèle de document de prise de notes.....	45
Formulaire de réponse à la suite d'une entrevue .....	46

## À propos de cette ressource

---

Cette ressource présente les meilleures pratiques offrant de l'information, des conseils et des avis à l'intention du conseil des candidatures. Elle contient des recommandations concernant la manière d'actualiser les politiques et procédures qui doivent s'appliquer en vertu de la section H du Manuel et de la Politique sur le parcours de candidature. Veuillez vous référer à la version la plus récente.

Tous les documents de l'Église Unie cités en référence peuvent être consultés sur le site <https://egliseunie.ca/>.

Merci de siéger au conseil des candidatures. Vous aidez l'Église à actualiser la mission de Dieu dans le monde, en contribuant à assurer que les personnes admises dans un ordre ministériel soient compétentes, ancrées dans la foi et efficaces.

## Apprenez-en plus sur le parcours de candidature

Les membres du conseil des candidatures doivent prendre connaissance des ressources suivantes :

Politique sur le parcours de candidature  
Appels à l'Église (2018)  
Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel  
Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel  
La formation ministérielle supervisée  
Parcours de candidature : la feuille de route  
Parcours de candidature : le cercle d'accompagnement  
Déclaration sur le ministère

### Sept étapes

Le parcours de candidature comporte sept étapes qui guident l'Église dans le processus servant à préparer les personnes au leadership ministériel. Les sept étapes sont les suivantes :

L'appel;  
La reconnaissance du potentiel et de l'aptitude;  
L'accompagnement;  
La préparation;  
L'évaluation;  
L'autorisation;  
La célébration.

Ces étapes ne suivent pas d'ordre défini. Le parcours de candidature se doit d'être flexible et adapté aux besoins de chaque personne postulante, cela compte tenu de ses expériences, de ses dons, de sa formation et de la catégorie de ministère qu'elle a choisie. Chaque personne postulante ou candidate cheminera à sa façon durant le parcours.

Le parcours de candidature ne suit pas un ordre défini, sauf en ce qui a trait aux « Jalons nécessaires du parcours » mentionnés dans la Politique sur le parcours de candidature. Par exemple, la personne postulante doit satisfaire à certaines exigences pour être admise comme candidat ou candidate.

Les membres du conseil des candidatures doivent bien connaître les exigences du parcours. Voici un survol explicatif :

### Le discernement

Lorsqu'une personne se croit appelée à la vocation ministérielle, on l'encourage à explorer ce sentiment d'appel avec d'autres au sein de l'Église et à prendre en considération dans la prière les différentes catégories de ministère, sa situation financière et le programme d'études qui lui permettra le mieux de satisfaire aux exigences sur le plan de la formation.

Le discernement se définit comme un cheminement permanent par lequel la personne prête attention à l'inspiration de l'Esprit et cherche à y répondre. Le discernement fait partie intégrante de toutes les composantes du parcours de candidature.

Des ressources, y compris des activités de discernement, sont disponibles pour aider les personnes à cette étape du cheminement. Une séance d'orientation obligatoire est aussi prévue afin de bien renseigner les personnes postulantes en ce qui a trait aux catégories de ministères et au parcours de candidature.

## La demande de candidature

Quand une personne sent qu'elle a discerné son appel et qu'elle est prête à rencontrer le conseil des candidatures, elle peut soumettre une demande au Bureau de la vocation. À cette étape du processus, la personne est désignée comme *postulant* ou *postulante*.

## Les entrevues

Le conseil des candidatures détermine le nombre d'entrevues devant être menées avec la personne candidate. Voici des scénarios possibles, selon la demande initiale :

Les critères servant à évaluer le *potentiel*, l'*aptitude* et le *niveau de préparation*, ainsi que l'information relative à l'évaluation de la vocation, sont présentés plus loin dans cette ressource.

- **L'évaluation du potentiel** : Au cours de la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel de la personne postulante en vue de la candidature. Si la personne démontre un potentiel, on l'invite alors à se prêter à une évaluation de sa vocation et à répondre aux autres exigences relatives à la demande de candidature. La personne postulante est reçue au moins une autre fois en entrevue par le conseil des candidatures, qui évalue son aptitude avant de l'accepter comme candidat ou candidate.
- **L'évaluation du potentiel et de l'aptitude** : La personne postulante est invitée à se prêter à l'évaluation de sa vocation avant sa première entrevue. Durant la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel et l'aptitude de la personne selon les critères établis. Le conseil des candidatures détermine au cas par cas le nombre d'entrevues nécessaire pour accepter la personne postulante comme candidat ou candidate.
- **L'évaluation du potentiel, de l'aptitude et du niveau de préparation en vue de la formation ministérielle supervisée (FMS). La demande initiale au conseil des candidatures peut inclure une demande d'évaluation du niveau de préparation en vue de la FMS.** Ce scénario s'applique si la personne postulante a déjà terminé le programme d'études exigé ou si elle a l'intention de s'inscrire à un programme d'études qui intègre la FMS, tel le programme de formation au ministère pastoral laïque. La personne postulante est invitée à se prêter à l'évaluation de sa vocation avant sa première entrevue. Durant la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel, l'aptitude et le niveau de préparation de la personne candidate en vue de la

FMS. Le conseil des candidatures détermine au cas par cas le nombre d'entrevues nécessaire pour accepter la personne postulante comme candidat ou candidate et la déclare prête à entreprendre une FMS.

Pour la suite du processus, le conseil des candidatures accompagne la personne candidate dans l'évaluation de sa progression, de son niveau de préparation et de son efficacité en vue du leadership ministériel, et il s'assure qu'elle réponde à toutes les exigences. Le conseil des candidatures fera à la base les entrevues décrites dans le tableau suivant avec la personne postulante ou candidate.

Le conseil des candidatures peut rencontrer la personne postulante ou candidate à tout moment au cours du processus, pour vérifier où elle en est, traiter d'un problème et lui fournir des conseils ou un soutien.

Une entrevue supplémentaire pourra se révéler nécessaire si la personne candidate a l'intention d'occuper un poste de suppléance à l'extérieur du cadre de la FMS, car le conseil des candidatures devra alors évaluer son niveau de préparation au leadership ministériel.

<b>Programme d'études</b>	<b>Type et but de l'entrevue</b>	<b>Calendrier des entrevues</b>
Atlantic School of Theology : programme estival à distance	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Niveau de préparation en vue de la FMS	Avant la troisième année du programme
	Entrevue de cheminement : progrès dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et le développement des compétences, selon les résultats d'apprentissage attendus	Recommandée mais non exigée avant la 5 <sup>e</sup> année du programme
	Niveau de préparation en vue de l'ordination	Dernière année du programme
Centre for Christian Studies (parcours diaconal)	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Entrevue de cheminement : progrès dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et l'accent mis sur les objectifs d'apprentissage relatifs au développement des compétences, selon les résultats d'apprentissage attendus	Avant le 3 <sup>e</sup> stage pratique
	Niveau de préparation en vue de la consécration	Dernière année du programme
St. Andrew's College : programme de formation pour le ministère pastoral	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature Niveau de préparation en vue de la FMS	Au début du processus

<b>Programme d'études</b>	<b>Type et but de l'entrevue</b>	<b>Calendrier des entrevues</b>
laïque	Entrevue de cheminement : progrès dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et l'accent mis sur les objectifs d'apprentissage relatifs au développement des compétences, selon les résultats d'apprentissage attendus	À mi-parcours du programme
	Niveau de préparation en vue de la reconnaissance	Dernière année du programme
Sandy-Saulteaux Spiritual Centre	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature Niveau de préparation en vue de la FMS (pour le MO et le MPL)	Au début du processus
	Entrevue de cheminement : progrès dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et l'accent mis sur les objectifs d'apprentissage relatifs au développement des compétences, selon les résultats d'apprentissage attendus	MPL : À mi-parcours du programme MD et MO : avant la 4 <sup>e</sup> année du programme
	Niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance	Une fois toutes les exigences presque remplies – habituellement au moins 4 mois avant la date de la célébration
Emmanuel College Atlantic School of Theology (non estival à distance) United Theological College/ Séminaire Uni Vancouver School of Theology	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Niveau de préparation en vue de la FMS	Habituellement la dernière année du programme – il est justifié dans certains cas de devancer la FMS (voir la section FMS pour plus de détails)
	Niveau de préparation en vue de l'ordination	Une fois toutes les exigences presque remplies – habituellement au moins 4 mois avant la date de l'ordination
St. Andrew's College Programme de stage ministériel	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Niveau de préparation en vue de la FMS	Au moment opportun durant le programme, habituellement après 2 années de formation universitaire



Programme d'études	Type et but de l'entrevue	Calendrier des entrevues
	Niveau de préparation en vue de l'ordination	Une fois toutes les exigences presque remplies – habituellement au moins 4 mois avant la date de l'ordination

## Le cercle d'accompagnement

À l'étape appropriée de son parcours, la personne qui se prépare au leadership ministériel et le conseil des candidatures déterminent le modèle de cercle d'accompagnement qui convient le mieux. Il y a lieu de tenir compte de facteurs tels que la catégorie de ministère choisie et les exigences du programme d'études, qui peut déjà comprendre certains systèmes de soutien. Voici deux modèles possibles.

### Modèle en groupe

Le cercle d'accompagnement peut prendre la forme d'un petit groupe de personnes, peut-être quatre ou cinq, que la personne postulante ou candidate rassemble et rencontre régulièrement.

### Modèle de personne à personne

Le cercle d'accompagnement peut être constitué de personnes devant jouer chacune un rôle de soutien particulier et que la personne postulante ou candidate rencontre individuellement. Autrement dit, il peut s'agir d'un groupe disséminé de personnes qui l'entourent et l'accompagnent de façon particulière. Les rôles dans ce type de cercle d'accompagnement peuvent comprendre :

- un directeur spirituel ou une directrice spirituelle – un aîné ou une aînée si vous vous préparez à exercer un ministère dans un milieu autochtone – dont l'apport sera axé sur le discernement, la connaissance de soi et l'identité;
- un mentor ou une mentore bien au fait des exigences du parcours de candidature et de la catégorie de ministère que la personne postulante ou candidate a choisie, qui l'aidera dans l'orientation de son cheminement;
- une personne qui aidera la personne postulante ou candidate à établir des objectifs d'apprentissage et qui lui fournira une rétroaction concernant sa progression.

## La formation au ministère

Les politiques et les meilleures pratiques relatives à l'étape de préparation sont présentées dans les ressources *Politique sur le parcours de candidature* et *Formation ministérielle supervisée*.

Le conseil des candidatures veille à ce que l'étape de préparation du parcours soit conçue pour optimiser la préparation et la formation de la personne postulante ou candidate en vue de la catégorie de ministère vers laquelle elle se dirige.


**La détermination du parcours au cas par cas**

Le conseil des candidatures doit demeurer flexible et réceptif à l'égard des personnes postulantes qui ont répondu antérieurement aux exigences du parcours, et déterminer la suite du processus en conséquence. Il pourra prendre en considération les aspects suivants :

- Est-ce que la personne postulante possède une formation en théologie? Comment cette formation antérieure permet-elle d'envisager un cheminement particulier?
- Est-ce que la première ou les premières entrevues de cette personne postulante devraient inclure une évaluation de son niveau de préparation en vue d'une nomination à un poste de suppléance ou de la FMS, selon la catégorie de ministère ou le programme d'études choisi?
- Combien d'entrevues seront nécessaires au cours de son programme d'études?
- Que révèlent les rapports de l'école théologique, et comment ces observations vont-elles orienter le conseil des candidatures dans son évaluation de la personne postulante ou candidate? Comment le conseil des candidatures prévoit-il collaborer avec l'école théologique pour déterminer le parcours de la personne postulante ou candidate?
- Quel serait le moment le plus approprié pour que cette personne postulante ou candidate constitue un cercle d'accompagnement?

## Le rôle du conseil des candidatures

Le rôle du conseil des candidatures consiste pour une large part à superviser le processus. Une supervision efficace assure que la personne postulante ou candidate bénéficie d'une continuité, de conditions de transparence et d'encouragements durant le parcours. Pour permettre aux personnes postulantes ou candidates de se responsabiliser et de s'orienter par rapport aux exigences de leur parcours, il est essentiel que le conseil des candidatures expose ses attentes de manière claire et limpide. La supervision signifie aussi une collaboration avec les partenaires impliqués dans le processus, en particulier les écoles théologiques. Le tableau qui suit résume les différents aspects du rôle de supervision du conseil des candidatures au cours des sept étapes du parcours :

Étape	Récapitulatif du rôle du conseil des candidatures Le conseil des candidatures...	
<b>L'APPEL</b>	...reçoit les demandes et les rapports, et discerne l'inspiration de l'Esprit dans le sentiment d'appel au ministère de la personne postulante;	<b>...supervise le processus et assure une continuité</b> 
<b>LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL ET DE L'APTITUDE</b>	...discerne et détermine si la personne postulante démontre un potentiel et une aptitude au regard d'une catégorie de ministère particulière;	
<b>L'ACCOMPAGNEMENT</b>	...assure que les personnes postulantes ou candidates reçoivent un soutien durant leur parcours et détermine avec celles-ci quel modèle de cercle d'accompagnement leur convient le mieux;	
<b>LA PRÉPARATION</b>	...reçoit et examine les rapports des écoles théologiques, approuve les objectifs d'apprentissage, détermine le type de formation ministérielle supervisée, s'il y a lieu, reçoit les évaluations à la suite des stages pratiques et des expériences de formation ministérielle supervisée, et veille à ce que les personnes candidates remplissent toutes les exigences du parcours; ...utilise les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel comme mesure pour suivre la progression et l'approfondissement de la démarche de la personne postulante ou candidate durant le parcours;	
<b>L'ÉVALUATION</b>	...évalue le potentiel, les aptitudes et la préparation des personnes postulantes et candidates pour le ministère pastoral laïque, diaconal et ordonné, en suivant les jalons nécessaires du parcours et les orientations présentées dans cette ressource.	
<b>L'AUTORISATION</b>	...déclare qu'une personne candidate est prête à occuper un poste de suppléance, s'il y a lieu; à amorcer la formation ministérielle supervisée, s'il y a lieu; et à être consacrée,	

	ordonnée ou reconnue;
<b>LA CÉLÉBRATION</b>	...participe à la célébration de tous les aspects du parcours avec l'Église et avec la personne postulante ou candidate.

## Rôle de chaque membre

Chaque membre du conseil des candidatures joue un rôle précis. Des rôles supplémentaires peuvent être définis et ajoutés au besoin.

- *Président, présidente* : dirige les réunions de prise de décision et collabore avec le ou la ministre du Bureau de la vocation pour superviser le travail du conseil des candidatures.
- *Secrétaire* : dresse le procès-verbal des décisions du conseil des candidatures et des relations avec le ou la ministre, ou la personne chargée de la gestion, du Bureau de la vocation en ce qui concerne les documents et les rapports.
- *Spécialiste de la formation supervisée au ministère (FSM)* : connaît les exigences de la FSM et soutient la personne candidate dans l'agencement de son expérience de FSM.
- *Personne chargée des relations avec les écoles théologiques* : connaît les exigences de la formation théologique et les différents programmes offerts par les écoles. Cette personne assure le lien avec les écoles théologiques. Elle prend part à des réunions avec le corps professoral ou d'autres membres du personnel des écoles théologiques à des fins de formation continue et pour cultiver la collaboration entre le conseil des candidatures et les écoles. Cette personne a la responsabilité d'orienter les autres membres du conseil des candidatures.
- *Spécialiste de l'évaluation des vocations* : se charge des relations avec la tierce personne qui agit comme conseiller ou conseillère et interprète les rapports à l'intention des autres membres du conseil des candidatures.

## L'évaluation

Le discernement entre en jeu tout au long du parcours de candidature. Quand le conseil des candidatures évalue si la personne postulante ou candidate possède le potentiel, les aptitudes et le niveau de compétence exigé, il cherche à discerner l'espérance de Dieu à l'égard tant de cette personne que de l'Église. Ses membres devraient être engagés dans la discipline spirituelle du discernement dans la prière et adopter une attitude d'ouverture à l'Esprit au cours de leur travail d'évaluation.

On a décrit le discernement comme « un questionnement ancré dans la foi, vers la compréhension de l'œuvre de Dieu et de ce que sera notre réponse à son égard ». [Notre traduction] – Kathleen A. Cahalan, *Projects That Matter* (The Alban Institute, 2003, p. 89.)

Tout au long du parcours de candidature, le conseil des candidatures devrait s'appuyer sur trois séries d'indicateurs pour évaluer la personne postulante ou candidate et discerner si elle est douée pour le leadership ministériel :

- **Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel** définit les compétences que l'Église exige de ses leaders ministériels. Le conseil des candidatures doit déterminer dans quelle mesure la personne candidate a atteint ces résultats d'apprentissage. Les personnes postulantes et candidates doivent effectuer des auto-évaluations durant leur parcours afin d'établir sur quels aspects de leur apprentissage et de leur croissance elles doivent se concentrer. Les écoles théologiques remettent des rapports annuels au conseil des candidatures pour lui faire part de leur évaluation quant à l'atteinte des résultats d'apprentissage par la personne postulante ou candidate.
- **Normes d'éthique pour le personnel ministériel de l'Église Unie** est une ressource destinée au personnel ministériel qui fait face à des problèmes éthiques dans sa pratique quotidienne. Ces normes permettent aussi au personnel ministériel d'adopter des comportements responsables au regard de sa propre conscience, de l'Église et de la communauté<sup>1</sup>.
- **Normes de pratique pour le personnel ministériel de l'Église Unie** décrit les pratiques auxquelles le personnel ministériel devrait aspirer<sup>2</sup>.

### Les outils d'évaluation

Le conseil des candidatures utilise plusieurs outils qui offrent des perspectives uniques et lui permettent d'élargir sa compréhension de la personne postulante ou candidate.

<sup>1</sup> Les normes d'éthique figurent dans le document *Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel de l'Église Unie*.

<sup>2</sup> Les normes de pratique figurant dans le document *Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel de l'Église Unie*.

## L'évaluation de la vocation

L'évaluation de la vocation vise à déterminer si la personne postulante a un profil qui correspond à la vocation ministérielle. Ces observations sont utilisées tout au long du parcours de candidature, notamment lors de l'évaluation de l'aptitude, de l'établissement des objectifs d'apprentissage et de l'évaluation du niveau de compétence en regard des compétences exigées en vue du leadership ministériel.

L'évaluation de la vocation est effectuée par une conseillère ou un conseiller associé à un fournisseur de service indépendant qui apporte un soutien durant le parcours de candidature, mais ne participe à aucune prise de décision officielle concernant la personne candidate. L'évaluation de la vocation comprend un examen de la formation et de l'expérience de travail de la personne postulante dans l'optique de dégager les liens qui la relie au leadership ministériel. La conseillère ou le conseiller examine avec la personne postulante les résultats obtenus à l'aide de différents outils d'évaluation afin d'établir les besoins relatifs aux conditions et aux relations de travail conduisant à un comportement sain et productif, en particulier dans un contexte ministériel. La conseillère ou le conseiller invite aussi la personne postulante à réfléchir à d'autres orientations professionnelles possibles.

La conseillère ou le conseiller prépare un rapport qui décrit les forces de la personne postulante, les domaines dans lesquels elle doit développer sa capacité d'autocritique, ainsi que des priorités spécifiques en ce qui a trait à la croissance et au développement de la vocation. La personne postulante donne suite à cet exercice en préparant un plan d'action qu'elle présente au conseil des candidatures.

Le fournisseur possède un agrément du Ministry Development Council [Conseil de développement des ministères] qui lui permet d'effectuer ces évaluations. Le MDC est une association vouée au développement et au soutien d'un personnel ecclésial professionnel aux États-Unis et au Canada, utilisant une approche de counseling intégrée et professionnelle en matière de vocation ecclésiale et de développement ministériel.

## La vérification des références

Une vérification des références est effectuée auprès de gens qui connaissent directement et de manière significative la personne postulante. Des lettres de recommandation doivent être sollicitées pour accompagner la demande de candidature initiale, lesquelles seront transmises au conseil des candidatures. Au cours d'entrevues téléphoniques, la personne qui fournit la référence peut communiquer ses perceptions de la personne postulante ou candidate; la personne qui demande la référence peut de son côté demander des clarifications. Le conseil des candidatures peut demander des références à tout moment au cours du parcours de candidature.

### Exemples de questions aux fins de la vérification des références

- Depuis quand connaissez-vous x, et comment vous êtes-vous connus?
- Comment me décririez-vous x? Quels sont ses traits distinctifs?

- Comment est-ce que x démontre sa foi chrétienne? Est-ce que x démontre une volonté et une capacité d'exprimer sa foi? Si oui, comment?
- Dans quelle mesure est-ce que x travaille bien en équipe? Et de manière individuelle?
- Décrivez des occasions où vous avez pu observer x dans un rôle de leadership, y compris lors d'une participation à un projet ou à un comité. Décrivez son style de leadership.
- À votre connaissance, est-ce que x peut compter sur un bon réseau de soutien? Comment x prend-il soin de lui-même ou prend-il soin d'elle-même devant des difficultés?
- À votre avis, qu'est-ce qui procure à x le plus de satisfaction dans son engagement ministériel? Dans quelles circonstances avez-vous vu x à son meilleur? Y a-t-il des domaines de l'engagement ministériel qui semblent lui poser plus de difficultés ou qui pourraient être problématiques?
- Quels dons x apportera-t-il ou apportera-t-elle au ministère?
- Qu'est-ce qu'il sera important que x apprenne en vue d'assumer un rôle de leadership ministériel? À votre avis, quelles sont ses priorités en ce qui a trait au développement de ses compétences?

### Les scénarios

Sous la forme d'un scénario, cet outil présente à la personne postulante ou candidate une situation susceptible de survenir dans l'exercice du leadership ministériel. Ce scénario décrit des possibilités ou des problèmes pouvant se présenter dans le contexte d'une relation pastorale et soulève des questions de foi qui appellent une réflexion théologique. À partir d'un exemple concret, la personne postulante ou candidate doit faire preuve de jugement et de débrouillardise, tout en manifestant sa disposition à servir les autres. Il s'agit d'un outil utile pour évaluer dans quelle mesure la personne postulante ou candidate connaît les normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel.

### Les présentations

Les présentations servent à découvrir comment la personne postulante ou candidate aborde un sujet particulier, quelles sont ses compétences en communication, et quelles sont sa volonté et sa capacité à établir un contact avec des interlocuteurs. Cet outil se révèle utile pour inviter la personne à démontrer ses compétences relativement à un résultat d'apprentissage déterminé.

### Les entrevues

L'objectif des entrevues est d'offrir à toutes les personnes participantes un espace propice à la réflexion, au questionnement ancré dans la foi et au discernement.

### Les orientations de l'entrevue

Le comité des entrevues doit créer un climat d'ouverture et de confiance afin de pouvoir observer un reflet authentique de la personne interviewée. L'aménagement des lieux, les attitudes et les comportements des membres du conseil des candidatures, le rythme de la discussion et les attentes des personnes participantes vont contribuer à faire ou non de l'entrevue un véritable exercice de discernement.

Le contenu de l'entrevue demeure confidentiel. Toutefois, les décisions du conseil des candidatures sont publiques.

Ayez conscience des possibles conflits d'intérêts. Si un membre ou une membre du conseil des candidatures a des liens de parenté avec la personne interviewée, collabore de manière étroite avec elle ou fait partie de sa communauté de foi, il y a un risque de chevauchement entre différents rôles et il peut lui être difficile de conserver une objectivité. Les membres en situation de conflit d'intérêts ne doivent pas participer à la séance d'entrevue avec la personne en question.

Les lois et les principes relatifs aux droits de la personne doivent aussi être respectés. Par exemple, les remarques et les questions sexistes, ainsi que celles qui ont trait à l'état matrimonial ou à l'orientation sexuelle sont inappropriées. Il ne devrait pas y avoir de différence entre les questions qui sont posées aux hommes et celles qui sont posées aux femmes, et on ne doit pas non plus faire de distinction entre les personnes qu'on sait mariées et les personnes célibataires. On trouvera des renseignements sur les lois provinciales et territoriales sur les sites Web des provinces et des territoires.

### **Mener des entrevues avec une conscience interculturelle**

Il est difficile d'exposer, dans le cadre d'une entrevue, qui l'on est, de manière authentique. Le défi est encore plus grand et des dynamiques plus complexes entrent en jeu quand le comité des entrevues et la personne qu'il entend ne font pas partie du même groupe ethnoculturel. Le conseil des candidatures doit s'engager dans un autoexamen individuel et collectif afin de découvrir si ses croyances et présupposés ne risquent pas de créer des failles dans son discernement et de l'empêcher de comprendre l'œuvre de Dieu dans le monde et dans la vie de la personne interviewée.

Un comité des entrevues ayant une conscience interculturelle s'efforce d'envisager le processus du point de vue de l'autre personne et de considérer comment s'adapter à cette perspective, comme dans l'exemple suivant :

Je suis une personne originaire de la Corée, reçue en entrevue aux fins de l'évaluation de mon aptitude à être candidate. Je tente de communiquer qui je suis en anglais, soit ma troisième langue. Je dois m'adapter aux exigences linguistiques du comité des entrevues en communiquant dans cette langue. Je vais en outre m'adapter au fait que le comité des entrevues est convaincu qu'un cercle sans table au milieu est la meilleure disposition pour une entrevue, même si je me sens exposé et vulnérable dans ce type d'aménagement.

Je vais faire de mon mieux pour ne pas paniquer à l'idée de parler de moi avec un groupe de personnes avec lesquelles je ne suis pas déjà en relation, mais je vais m'adapter à cette manière de faire occidentale, en espérant que mes propos ne seront pas perçus comme vagues ou évasifs.



Comme signe de respect, j'aimerais offrir un présent au ministre ou à la ministre du Bureau de la vocation, mais je crains que le groupe pense que j'essaie de m'attirer ses faveurs et d'influencer les résultats de mon entrevue. J'ai appris à ne pas avoir un mouvement de recul quand un homme croise les jambes et me montre la semelle de ses souliers, ou à ne pas être offensé par l'apparent désintérêt d'une femme qui tricote pendant que je parle. Durant cette entrevue, je me trouve dans le contexte de leur culture, et je vais m'adapter à leurs manières de faire et à leurs attentes.

En reconnaissant à quel point la responsabilité de composer avec les différences culturelles incombe habituellement aux personnes reçues en entrevue, un comité des entrevues ayant une conscience culturelle adopte le principe de l'adaptation réciproque. Étant le groupe qui dirige le processus d'entrevue et décide de son format, l'équipe doit faire tout ce qu'elle peut pour réduire le fossé culturel afin que la personne interviewée soit moins anxieuse et intimidée, et plus en mesure d'exposer avec justesse son caractère et ses compétences.

L'adaptation réciproque exige une approche adaptative et flexible du processus d'entrevue, plutôt que la conformité à un modèle convenu et rigide. Pour construire des ponts au-dessus des clivages culturels et valoriser la personne interviewée, le comité des entrevues peut prendre des précautions comme celles qui suivent :

### **La préparation**

- Consultez un membre de la communauté ethnoculturelle de la personne interviewée, afin que le groupe reçoive un *coaching* concernant certains points sensibles particuliers à cette culture; cela peut inclure, par exemple, les salutations officielles, le contact visuel, la signification du silence et des pauses, le rapport à la hiérarchie et à l'autorité, la signification des cadeaux, celle de l'intonation, l'expression de l'accord et du désaccord, et les gestes à éviter.
- Examinez les questions d'entrevue avec la personne qui fait ce coaching afin d'éviter les demandes qui risquent de toucher un point sensible et de perturber la personne interviewée, par exemple au sujet de sa situation personnelle ou de ses sentiments.
- Fournissez à l'avance les questions qui seront posées, afin de réduire la pression sur la personne qui, sur place, doit réfléchir et s'exprimer dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle.

### **La représentation**

- Veillez à ce que le comité des entrevues soit diversifié sur les plans racial et culturel.
- Veillez à ce qu'au moins une personne présente à l'entrevue provienne de la communauté ethnolinguistique de la personne interviewée.

### **La langue**

- Demandez à la personne interviewée si elle aimerait que soit présente une personne qui parle couramment le français ou l'anglais ainsi que sa langue maternelle, pour lui venir en aide si des clarifications étaient nécessaires.

- Exercez-vous au sein du comité des entrevues à parler lentement et clairement en français ou en anglais en vue des conversations avec des personnes qui ne maîtrisent pas ces langues.
- Faites valoir que la capacité de la personne à parler plus d'une langue est un atout important, et que le fait de parler français ou anglais avec un accent ne doit pas être considéré comme un problème à surmonter.
- Les membres du comité des entrevues doivent garder à l'esprit qu'ils et elles ont probablement eu l'occasion de se familiariser depuis longtemps avec le langage et les traditions de l'Église. Les personnes interviewées n'ont peut-être pas la même expérience et ne devraient pas avoir à répondre à des attentes irréalistes et injustifiées en ce qui a trait aux connaissances et au contexte.

### **L'aménagement des lieux et le processus**

- Avant l'entrevue, demandez à la personne interviewée si elle a des préférences en ce qui a trait à la disposition de la table et des chaises où les personnes participantes prendront place. Si la personne hésite à répondre, suivez les recommandations de la conseillère ou du conseiller culturel.
- Commencez l'entrevue par une période informelle qui permettra aux gens de faire connaissance. En hommage à la culture de la personne, offrez des friandises appartenant à sa tradition culinaire en même temps que des rafraîchissements, au début de la rencontre.
- Expliquez au début de l'entrevue que vous avez conscience de l'aspect interculturel de la rencontre, et que les deux parties devraient se sentir à l'aise de demander des clarifications, si nécessaire.
- Actualisez l'idée que l'entrevue est un espace où la diversité culturelle est valorisée en invitant les membres du groupe à débiter la rencontre par une prière dans une langue autre que le français ou l'anglais, et/ou en offrant une prière en français ou en anglais qui demande à Dieu de bénir ce moment de partage interculturel.
- Procédez d'une manière qui favorise l'écoute profonde dans un espace sûr : portez attention à l'autre personne, ne précipitez pas les choses, laissez de la place au silence et aux pauses, exprimez une attitude favorable et encourageante par votre langage corporel, manifestez de l'intérêt, mais sans poser un regard inquisiteur, riez ensemble autant que possible (mais jamais aux dépens de quelqu'un).

### **La manière de poser des questions**

Il y a une tendance dans la pensée occidentale à considérer que la collecte d'information est le but premier d'une entrevue.

Tandis qu'une partie de cette information est de nature dite personnelle, l'ensemble de ce qu'elle contient se rapporte à la personne ou nous parle d'elle. Donc, les pensées et les croyances d'une personne, ses manières de fonctionner, d'être en relation et d'assimiler des connaissances nous révèlent le fond de son cœur et de son âme. Ce cœur de la personne, une Église interculturelle cherchera à le respecter et à le protéger. Il s'agira de reconnaître que pour

les personnes interviewées qui proviennent de plusieurs cultures non occidentales, la raison première de l'entrevue n'est pas tant de partager de l'information, mais d'établir une relation.

Le comité des entrevues peut poser une question qui vise à obtenir de l'information qui l'aidera à mieux connaître la personne interviewée; il se peut que cette dernière prenne alors ses distances parce que ces questions lui paraissent trop directes, trop personnelles ou trop inquisitrices.

**Au moment de poser des questions, tenez compte des aspects suivants :**

- N'oubliez pas que, d'une culture à l'autre, personne n'aime perdre la face. Faites tout ce que vous pouvez pour éviter que la personne interviewée se sente embarrassée ou perturbée à cause de certaines questions.
- Ayez conscience qu'une question trop ouverte en début d'entrevue non seulement rend l'amorce difficile, parce que la personne risque de ne pas savoir par où commencer, mais peut créer un malaise en la poussant d'entrée de jeu à communiquer de l'information personnelle. « Parlez-nous de vous » est une question trop large. « Parlez-nous de votre expérience en ce qui a trait au leadership ministériel » est mieux.
- De même, il est courant de terminer une entrevue en demandant à la personne « Est-ce que, de votre côté, vous avez des questions? ». Dans plusieurs cultures, le fait de poser des questions équivaut à révéler que l'on ignore certaines choses que l'on devrait connaître. « Y a-t-il des choses que vous aimeriez nous dire avant de clore cette entrevue? » est une formule plus invitante.
- Généralement, les schémas de pensée occidentaux tendent vers l'abstraction. Ce n'est pas le cas dans plusieurs autres traditions culturelles, qui font appel à des images concrètes et s'appuient sur le récit. Ce serait donc une bonne idée d'inclure des questions faisant référence à un scénario ou à des exemples concrets, que la personne interviewée pourra rattacher à des expériences vécues et à ses compétences en situation réelle.
- Si la personne a récemment immigré, il est préférable d'éviter les questions qui l'obligent à parler sur-le-champ des raisons qui l'ont amenée à immigrer au Canada ou de la durée prévue de sa présence dans ce pays. Dans le premier cas, cela peut laisser entendre que pour l'équipe, certaines raisons sont plus valables que d'autres; dans le deuxième cas, il appert que cette question est plus fréquemment posée aux personnes racialisées, en particulier si elles viennent d'un pays en développement. Les deux questions mettent l'accent sur le statut d'étranger, celui de l'*autre*, laissant alors sous-entendre que la personne peut dissimuler ses vraies motivations. Les membres du comité des entrevues ne sont ni des agents d'immigration ni des inquisiteurs.
- Les membres du comité des entrevues doivent effectuer un discernement attentif. Il est donc tout à fait approprié de poser des questions qui aideront le comité à connaître la position de la personne interviewée relativement à l'Église Unie, sans pour autant scruter tendancieusement ses motivations et ses intentions. Vous pourriez ainsi légitimement demander à la personne « Qu'est-ce qui vous attire dans l'Église Unie du Canada? », « Quelles ressemblances et quelles différences percevez-vous entre celle-ci et l'Église que vous avez connue dans votre enfance? », « Pourriez-vous nous raconter comment vous avez entendu l'appel de Dieu au ministère? » et « Sous quelles formes

percevez-vous l'œuvre de Dieu dans votre décision de devenir candidat, ou candidate, au ministère? »

### **La présence d'un accompagnateur ou d'une accompagnatrice**

La personne interviewée est accompagnée par une personne de son choix — par exemple, une proche ou un proche qui a suivi sa démarche de discernement, mais qui n'est ni un parent ni sa pasteure ou son pasteur. Cette accompagnatrice ou cet accompagnateur ne joue pas de rôle actif durant l'entrevue; elle ou il est plutôt là pour en observer le déroulement en vue d'aider par la suite la personne à faire un débriefage et à poursuivre sa réflexion.

### **Les comités des entrevues**

Le conseil des candidatures peut se constituer en plusieurs comités qui effectueront les entrevues. Toutefois, les décisions devront être discutées et votées par l'ensemble de ses membres. Des comités limités à trois ou quatre membres permettent des discussions interactives et informelles, tout en donnant à la personne interviewée la possibilité de pleinement interagir avec chaque membre tout comme avec l'ensemble du comité.

# Grandes lignes des entrevues

---

## Processus général des entrevues

### Avant l'entrevue

- Examinez avec soin toute demande écrite préalablement soumise par le postulant ou la postulante.
- Révissez la politique relative au parcours de candidatures et les lignes directrices pour les entrevues présentées dans la précédente section Évaluation.
- Déterminez comment l'entrevue se déroulera et précisez qui parmi le comité fera l'entrée en matière.
- Assurez-vous que l'endroit où a lieu l'entrevue est confortable et accueillant, et que tous ont de l'eau ou autre chose à boire.
- Assurez-vous que l'accompagnateur ou l'accompagnatrice comprend bien son rôle de témoin silencieux.

### Pendant l'entrevue

- Référez-vous aux documents écrits soumis par le postulant ou la postulante.
- Veillez à ce qu'au moins un des membres du comité d'entrevue prenne des notes. Celles-ci pourront servir à formuler des observations pendant et après l'entrevue, si nécessaire, de même qu'à suivre le déroulement du processus. Elles devront par la suite être détruites une fois la décision prise et transmise.

### Après l'entrevue

La personne reçue en entrevue quitte la pièce. Le comité invite l'accompagnateur ou l'accompagnatrice à exprimer brièvement toute inquiétude et à lui indiquer si, de son point de vue, le comité d'entrevue a eu la possibilité de se faire une idée juste de la personne.

Le conseil des candidatures au complet se réunit ensuite pour entendre les recommandations du comité d'entrevue et rendre une décision officielle.

Le postulant ou la postulante rejoint le conseil des candidatures pour recevoir sa décision et ses conseils concernant les prochaines étapes.

Un compte rendu écrit de la décision, des instructions et des conseils du conseil des candidatures est transmis à la personne dans les deux semaines suivant l'entrevue.

## Évaluation du potentiel

### Critères

Le conseil des candidatures établit si le postulant ou la postulante possède un *potentiel* en vue de la candidature, en se fondant sur les critères suivants :

- Le postulant ou la postulante est capable de parler de son appel au ministère de manière articulée et a des raisons valables de choisir une catégorie particulière de ministère.
- D'autres personnes au sein de l'Église confirment et appuient son appel au ministère.
- Cette personne possède certains des dons et des qualités qu'exige fondamentalement le leadership ministériel, y compris une vie spirituelle profonde et une connaissance de soi, tel qu'exposé dans le document *Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel*.
- Cette personne démontre un potentiel d'évolution, ainsi qu'une volonté d'apprendre et de cheminer.

### Directives pour l'entrevue

L'entrevue vise principalement à créer une relation avec le postulant ou la postulante, à discerner son appel au ministère et à évaluer son potentiel. À cette étape, il est utile de découvrir comment cette personne se perçoit elle-même, quel chemin elle a déjà parcouru et quels sont ses espoirs pour l'avenir. Le conseil des candidatures en apprend davantage au sujet du postulant ou de la postulante à travers les récits écrits et oraux de son histoire personnelle et de son cheminement spirituel, et par les questions qui seront posées au fil de l'entrevue au sujet des événements significatifs de sa vie et des personnes qui y ont joué un rôle important.

### Début

- Les membres du comité d'entrevue se présentent, en décrivant leur implication dans l'Église et ce qui les motive à faire partie du conseil des candidatures.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- Le postulant ou la postulante a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'il ou elle pourrait avoir concernant l'entrevue.
- Un moment est consacré à la prière.

### Questions préliminaires

- Parlez-nous de votre cheminement spirituel et de la façon dont cela a engendré en vous le désir d'envisager un appel au ministère.
- Quels événements ou quelles personnes ont eu pour vous un rôle important dans l'exploration de votre appel?
- Quels dons apportez-vous au ministère? Comment ces dons ont-ils été confirmés par d'autres personnes, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Église?
- Comment avez-vous procédé au discernement de votre appel au ministère?

## Questions fondées sur les résultats d'apprentissage

### Formation spirituelle, relative à la vocation et personnelle

- Où trouvez-vous à vous nourrir sur le plan spirituel?
- Actuellement, comment exprimez-vous votre spiritualité? Quelles sont vos pratiques habituelles? Explorez-vous de nouvelles possibilités?
- Décrivez une expérience que vous avez vécue au sein d'une communauté de foi et qui a été particulièrement significative pour vous? Qu'est-ce qui l'a rendue marquante à vos yeux?
- Y a-t-il des personnes qui ont été pour vous des modèles au cours de votre vie? Si oui, quelles qualités ou capacités vous ont semblé le plus inspirantes?
- Qu'est-ce qui contribue à faire ressortir le meilleur de vous en compagnie et à l'égard des autres?

### Enseignement et facilitation de l'apprentissage au sein et au sujet de la foi chrétienne

- Comment préférez-vous apprendre? Ou quel est votre style d'apprentissage?
- Décrivez une récente expérience d'apprentissage. Qu'est-ce qui a été le plus ardu? Qu'est-ce qui a été le plus gratifiant?
- Quelle influence a la Bible sur votre vie et votre éducation religieuse?
- Quelles connaissances et compétences voulez-vous particulièrement acquérir pour vous préparer au ministère?
- Comment vous y prenez-vous pour découvrir comment les autres vous perçoivent?
- Selon votre expérience, qu'est-ce qui favorise l'apprentissage au sein des communautés de foi? Qu'est-ce qui fait obstacle?

### Compréhension culturelle et contextuelle

- Comment votre foi chrétienne a-t-elle façonné vos valeurs, vos décisions et vos actions?
- Qu'est-ce qui vous aide à conserver une ouverture d'esprit et à tenir compte du point de vue des autres, en particulier sur les questions qui vous tiennent vraiment à cœur? Qu'est-ce qui peut rendre cela difficile?
- Quels problèmes de justice sociale observez-vous actuellement dans votre milieu de vie, pour en nommer quelques-uns?
- Quelles questions de justice sociale vous touchent le plus directement? Décrivez les expériences que vous avez vécues où ces questions sont entrées en jeu.
- À quelles possibilités et à quels défis fait face l'Église dans sa démarche pour devenir interculturelle?

### Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Décrivez une occasion où vous avez pris part à une expérience gratifiante en équipe ou en groupe. Quel était votre rôle au sein de l'équipe? Qu'est-ce qui a rendu cette expérience si positive?
- Comment vous y prenez-vous habituellement pour planifier et établir des priorités en vue d'atteindre vos objectifs?

- Comment faites-vous face aux changements importants qui vous touchent directement? Où trouvez-vous du soutien dans ces situations?
- Comment procédez-vous lorsque vous devez prendre des décisions difficiles?
- Quand vous vous retrouvez devant des désaccords ou des conflits, comment gérez-vous d'habitude ces situations?
- Selon vous, quel est le rôle de l'Église dans le monde aujourd'hui?

#### Questions supplémentaires

- Que voulez-vous encore découvrir et apprendre dans votre démarche de discernement?
- Y a-t-il des choses dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui et que vous aimeriez mentionner ou au sujet desquelles vous avez des questions?

#### Décision à la suite de l'entrevue

Il y a trois résultats possibles :

- *Le potentiel est clairement démontré.* Le conseil des candidatures donne au postulant ou à la postulante des indications claires quant aux prochaines étapes et aux exigences auxquelles il ou elle devra répondre pour que son aptitude soit reconnue et que sa candidature soit acceptée.
- *Le potentiel n'est pas clairement démontré.* Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que le postulant ou la postulante possède un potentiel. La personne devra prendre le temps d'approfondir sa démarche de discernement et clarifier ses perceptions relatives à son appel. Le conseil des candidatures lui indique dans quels domaines il ou elle devrait pousser plus loin son exploration et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- *Le postulant ou la postulante ne répond pas aux critères de reconnaissance du potentiel.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque.



## Évaluation de l'aptitude

### Critères

Le conseil des candidatures établit si le postulant ou la postulante possède une *aptitude* pour le leadership ministériel, en se fondant sur les critères suivants :

- La personne répond aux critères relatifs au potentiel.
- La personne a planifié de façon mûrement réfléchie la poursuite d'une formation en théologie et a commencé à définir de possibles objectifs d'apprentissage.
- L'évaluation de la vocation confirme que la personne possède des qualités susceptibles de la mener au leadership ministériel et permet d'établir des objectifs d'apprentissage et de développement atteignables.
- La personne satisfait à toutes les autres exigences relatives à la candidature mentionnées dans la Politique sur le parcours de candidature.

### Orientations de l'entrevue

L'entrevue visant l'évaluation de l'aptitude mène à une décision sur la candidature. Si le postulant ou la postulante devient candidat ou candidate, un investissement substantiel dans sa formation et son développement devra s'ensuivre. Le conseil des candidatures doit donc s'assurer que cette personne a une compréhension approfondie des dons et des capacités qui devraient la rendre apte au ministère.

S'il s'agit de la première entrevue du postulant ou de la postulante, le conseil des candidatures veille à appliquer en outre les critères d'évaluation du potentiel.

En plus de poser des questions, le conseil des candidatures devra amorcer avec la personne une conversation au sujet de l'évaluation de sa vocation, de son cercle d'accompagnement et de sa formation théologique.

### Début

- Les membres du comité d'entrevue se présentent.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- Le postulant ou la postulante a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'il ou elle pourrait avoir.
- Un moment est consacré à la prière.

### Questions préliminaires

- (*S'il ne s'agit pas d'une première entrevue.*) Comment votre sentiment d'appel a-t-il évolué depuis notre dernière rencontre?
- Parlez-nous de votre choix d'une catégorie de ministère. Comment votre compréhension de ce choix a-t-elle évolué (depuis notre dernière rencontre)?
- Qu'avez-vous appris à propos de vous-même (durant cette période)?

## Questions fondées sur les résultats d'apprentissage

### Formation spirituelle, relative à la vocation et personnelle

- Parlez-nous de vos pratiques spirituelles actuelles et de ce qui les rend importantes à vos yeux.
- Selon votre expérience au sein d'une communauté de foi, quelles pratiques impliquant la paroisse ou un groupe spirituel ont été pour vous les plus significatives? Selon vous, quelles pratiques ont été les plus significatives pour d'autres personnes?
- Qu'est-ce qui vous aide à aborder avec une attitude positive les difficultés ou les défis personnels auxquels vous faites face dans votre vie (p. ex., en parler avec d'autres personnes, tenir un journal)?
- Comment recevez-vous habituellement les éloges? Les critiques?
- Comment décririez-vous les croyances chrétiennes auprès d'une personne qui se rattache à une autre tradition religieuse ou qui ne s'identifie à aucune tradition religieuse?

### Enseignement et facilitation de l'apprentissage au sein et au sujet de la foi chrétienne

- Décrivez une occasion où vous avez ressenti une grande motivation et où vous avez plongé à fond dans un apprentissage. Qu'est-ce qui rendait cette expérience si gratifiante?
- Selon ce que vous avez pu en comprendre jusqu'à maintenant, comment percevez-vous les exigences de formation relatives à la catégorie de ministère vers laquelle vous pensez vous orienter?
- Sur quelle structure de soutien pouvez-vous compter pour vous aider à poursuivre cette formation (p. ex., situation personnelle, ressources financières)?
- Qu'avez-vous le plus hâte d'apprendre?
- Selon votre expérience, quels sont certains des besoins et des priorités en matière de formation au sein des communautés de foi?

### Compréhension culturelle et contextuelle

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance?
- Avez-vous déjà pris part à une réflexion en groupe sur les interactions avec autrui? Si oui, quels ont été les aspects les plus positifs de cet exercice? Quels ont été les aspects les plus difficiles?
- Selon vous, que peuvent faire les communautés de foi pour accueillir la diversité et cultiver l'hospitalité et l'inclusion?
- Qu'est-ce que « participer à la mission de Dieu dans le monde » signifie pour vous, individuellement et comme membre d'une communauté de foi?
- À votre avis, quelles compétences et connaissances les personnes qui assument un leadership ministériel doivent-elles avoir pour accompagner leurs communautés de foi dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?

### **Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble**

- À votre avis, par quelles principales caractéristiques se distinguent les leaders ministériels efficaces?
- Parlez-nous de votre expérience de collaboration en matière de planification et dans l'établissement de priorités pour atteindre des objectifs communs.
- Quand vous travaillez en équipe, quelle place donnez-vous aux attentes des autres?
- Selon vous, quels sont les plus grands défis à relever dans la gestion des affaires administratives de l'Église? Décrivez des situations concrètes où vous avez observé ces difficultés.
- Que signifie la responsabilité pour des organisations qui, telle l'Église, comptent sur des bénévoles?

### **Questions supplémentaires**

- Quels dons pensez-vous apporter au ministère? Est-ce que cette liste a évolué au cours de votre discernement en vue du ministère? Comment ces dons ont-ils été confirmés par d'autres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Église?
- Quels sont vos souhaits en ce qui a trait à votre cercle d'accompagnement? Quel modèle vous conviendrait le mieux, et pourquoi?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même lors de l'évaluation de votre vocation?
- Y a-t-il des choses dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui et que vous aimeriez mentionner ou au sujet desquelles vous avez des questions?

### **Décision à la suite de l'entrevue**

Il y a trois résultats possibles :

- *L'aptitude est clairement démontrée et le conseil des candidatures accepte le postulant ou la postulante comme candidat ou candidate.* Le conseil des candidatures donne au candidat ou à la candidate des indications claires concernant les prochaines étapes de son parcours.
- *L'aptitude n'est pas clairement démontrée. Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que le postulant ou la postulante possède l'aptitude requise.* La personne devra prendre le temps d'approfondir sa démarche de discernement et clarifier ses perceptions relatives à son appel. Le conseil des candidatures lui indique dans quels domaines il ou elle devrait pousser plus loin son exploration et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- *Le postulant ou la postulante ne répond pas aux critères en matière d'aptitude.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque.

## Entrevue de cheminement

### Orientations de l'entrevue

Il est utile de tenir une entrevue de cheminement avec les personnes qui suivent le programme menant au diplôme d'agente ou d'agent pastoral laïque, le programme estival à distance de l'Atlantic School of Theology et le programme du Sandy-Saulteaux Spiritual Centre.

Le conseil des candidatures s'assure que la personne postulante ou candidate bénéficie d'un soutien dans l'orientation et le suivi de son apprentissage et de sa croissance à cette étape de son parcours.

La personne postulante ou candidate est invitée à évaluer ses progrès par rapport aux résultats d'apprentissage attendus et à déterminer dans quels domaines elle doit se fixer des objectifs prioritaires.

Le conseil des candidatures amorce une conversation avec la personne concernant son expérience des autres exigences du parcours, y compris en ce qui a trait à son cercle d'accompagnement et à sa formation théologique.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

### Début

- Les membres du comité d'entrevue se présentent.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- La personne reçue en entrevue a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'elle pourrait avoir.
- Un moment est consacré à la prière.

### Questions préliminaires

- Depuis notre dernière rencontre, comment votre sentiment d'appel a-t-il été confirmé ou ébranlé?
- Quels sont vos objectifs d'apprentissage? À cette étape de votre cheminement, que devez-vous apprendre et approfondir pour vous préparer au ministère?
- Quels cours ou cercles d'apprentissage ont mis à l'épreuve ou renforcé votre foi jusqu'à maintenant? Comment et pourquoi? Éprouvez-vous des difficultés liées à la charge de cours ou à d'autres exigences de votre programme d'études?
- Comment arrivez-vous financièrement?
- Comment vont les choses avec votre cercle d'accompagnement?
- Sur quoi pensez-vous devoir axer votre apprentissage pour terminer votre programme d'études?

## **Questions fondées sur les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel**

### **Formation spirituelle, vocationnelle et personnelle;**

- Quelle est votre compréhension actuelle de la Trinité, du salut et de la grâce? Comment cette compréhension a-t-elle évolué, si cela est advenu, au fil de votre expérience du ministère?
- Qu'est-ce qui vous anime devant la perspective de votre consécration, de votre ordination ou de votre reconnaissance? Qu'est-ce qui vous inquiète?
- Qu'est-ce qui soutient ou inspire votre foi ou votre vie spirituelle?
- Quelles composantes de votre programme d'études vous ont le plus permis d'en apprendre sur vous-même et sur votre style de ministère? Comment et pourquoi?
- Comment avez-vous fait face aux conflits?

### **Enseignement et facilitation de l'apprentissage portant sur la foi chrétienne**

- Qu'apprenez-vous au sujet de la culture et de la doctrine de l'Église Unie? En avez-vous vu des manifestations dans le contexte de vos stages pratiques ou de la formation ministérielle supervisée?
- Avez-vous animé des expériences d'apprentissage au sein d'une communauté de foi? Comment avez-vous vécu cela? Comment vous y étiez-vous préparé? Quelle réflexion et quelle évaluation tirez-vous de cette expérience?
- Quelle a été votre expérience de l'utilisation des Écritures dans les contextes où vous avez servi jusqu'à maintenant? Est-ce que cette approche vous parle ou vous pose problème?

### **Compréhension culturelle et contextuelle**

- Comment avez-vous vécu votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer à la mission de Dieu dans le monde?
- Avez-vous encouragé l'expression de diverses voix et perspectives, provenant par exemple de différentes générations, cultures ou situations socio-économiques? Pourriez-vous nous donner un exemple?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances avez-vous mises en œuvre pour accompagner une communauté de foi dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale? À quelles difficultés avez-vous fait face et comment y avez-vous réagi?

### **Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble**

- Compte tenu de l'importance de la gestion du stress, quelle est votre perception de ce qui pourrait être pour vous des facteurs de stress dans l'exercice d'un ministère? À quels outils de gestion du stress avez-vous eu recours jusqu'à maintenant?
- Comment gérez-vous votre temps? Quelles forces, quelles faiblesses et quelles difficultés se révèlent dans votre gestion du temps?

- Comment avez-vous réussi à offrir les dons et les capacités que vous possédez et qui sont susceptibles de vous rendre apte au leadership ministériel? Comment vos dons associés au leadership ont-ils été reçus par d'autres personnes?
- Comment avez-vous géré les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous?

### **Résultats possibles**

- *La personne continue à démontrer un potentiel.* Le conseil des candidatures l'oriente en ce qui a trait aux résultats d'apprentissage vers lesquels elle doit encore progresser et lui indique les prochaines étapes de son parcours.
- Malgré des conditions d'apprentissage appropriées, la personne n'a pas suffisamment démontré qu'elle possède les connaissances, les compétences et les qualités que requiert la vocation ministérielle. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

## Niveau de compétence exigé en vue de la formation ministérielle supervisée

### Critères

Le conseil des candidatures détermine si une personne est *prête à suivre la formation ministérielle supervisée*, en se fondant sur les critères suivants :

- La personne répond aux critères relatifs à l'aptitude. L'approbation de la candidature est un préalable à la reconnaissance du niveau de compétence exigé en vue de la FMS.
- La personne a une formation suffisante pour être en mesure d'assumer les responsabilités d'un ministère.
- La personne a défini des objectifs d'apprentissage possibles dans le contexte d'une FMS, en tenant compte des ressources *Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel* et *Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel*.
- La personne a réfléchi au type d'établissement ou de contexte ministériel où ses objectifs d'apprentissage pourront le mieux être atteints.

### Orientations de l'entrevue

Le conseil des candidatures reçoit la personne en entrevue pour vérifier dans quelle mesure elle est prête à amorcer la FMS et pour discuter avec elle de la manière dont cette expérience pourrait favoriser la poursuite de son apprentissage et de sa croissance. Il l'oriente en ce qui a trait à l'établissement de nouveaux objectifs d'apprentissages et recommande un ou plusieurs contextes appropriés pour la FMS.

Au cours de l'entrevue, le conseil des candidatures cherche à clarifier les éléments suivants :

- Compte tenu des résultats d'apprentissage atteints par la personne, est-ce qu'il est préférable que son apprentissage se poursuive dans le contexte d'une équipe ministérielle, d'un ministère individuel, d'une charge pastorale, ou encore dans un autre cadre?
- Cette personne apprend-elle de manière autonome, ou la présence d'un superviseur lui serait-elle plus profitable?

Parmi les signes indiquant que la personne n'est pas prête à amorcer la FMS comme seul leader ministériel dans une charge pastorale, mentionnons :

- Une relation à Dieu incertaine;
- L'absence d'une vision réaliste du rôle ministériel;
- Aucune expérience probante en matière de gestion du temps;
- Aucun développement récent sur le plan des compétences ou des idées;
- Aucun travail préparatoire, par des lectures, des cours, des prédications à titre de suppléante ou de suppléant, des visites d'accompagnement auprès des membres de la communauté;
- Une personnalité très dépendante.
- Un point de vue très rigide sur de multiples sujets ou sur des questions importantes.

La personne devrait être prête à présenter des objectifs d'apprentissage correspondant aux ressources *Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel* et *Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel*. Le conseil des candidatures prend le temps de discuter de ces objectifs avec la personne candidate.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

### **Début**

- Les membres du comité d'entrevue se présentent.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- La personne a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'elle pourrait avoir concernant l'entrevue.
- Un moment est consacré à la prière.

### **Questions préliminaires**

- À quoi ressemble selon vous la journée type d'un pasteur ou d'une pasteure? Qu'en est-il d'une semaine, d'un mois ou d'une année type?
- Quels sont vos espoirs, vos préoccupations et vos questions en ce moment où vous envisagez d'entreprendre la FMS?
- Quels objectifs d'apprentissage vous-même et les personnes qui vous accompagnent dans votre parcours avez-vous définis? À quels objectifs d'apprentissage devrez-vous le plus prêter attention?
- Selon votre expérience, quels bénéfices potentiels et possibles défis se rattachent au fait d'être supervisé? Comment pensez-vous pouvoir tirer le meilleur parti de ces occasions de progresser? Comment ferez-vous face aux difficultés?
- Avez-vous des besoins particuliers dont il faudrait tenir compte avant que vous entrepreniez la FMS (p. ex., obligations familiales, problèmes de santé)?
- Quel contexte de FMS favoriserait le mieux l'atteinte de vos objectifs d'apprentissage?
- Vous entreprenez votre premier ministère dans une charge pastorale. Vous ne pouvez apporter que trois livres (supposons qu'il y a déjà des Bibles sur place). Quels seraient ces trois livres, et pourquoi les choisiriez-vous?

### **Questions fondées sur les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel**

#### **Formation spirituelle, vocationnelle et personnelle**

- Comment votre théologie a-t-elle évolué, et comment cela éclairera-t-il votre ministère durant la FMS? Quelle sera votre approche lorsque la théologie d'autres pratiquants et pratiquantes différera de la vôtre?
- Comment cherchez-vous à obtenir de la rétroaction pour vous assurer que vos paroles et vos gestes sont bien compris et perçus?
- Comment faites-vous face aux conflits, quand ils surviennent? Décrivez des situations où vous avez eu à faire face à des conflits.



- Comment apportez-vous votre soutien aux personnes qui vivent une perte ou un deuil? Comment allez-vous gérer les effets que ces situations pourraient avoir sur vous personnellement?

#### **Enseignement et facilitation de l'apprentissage portant sur la foi chrétienne**

- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de rendre les Écritures accessibles et intéressantes aux yeux d'une communauté d'apprentissage?
- Comment facilitez-vous l'apprentissage auprès de personnes qui ont différentes compréhensions de la foi chrétienne - par exemple, quand certaines d'entre elles ont grandi dans la foi chrétienne, alors que d'autres viennent de s'y éveiller?
- Qu'avez-vous appris quant à votre capacité de livrer efficacement une prédication, et comment allez-vous mettre cela à profit durant votre FMS?
- Comment allez-vous effectuer un suivi réflexif de votre expérience et de votre apprentissage avec votre superviseur ou votre superviseure de formation et l'équipe laïque de supervision?

#### **Compréhension culturelle et contextuelle**

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance réciproque?
- Comment voyez-vous votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer à la mission de Dieu dans le monde?
- Comment encouragerez-vous l'expression de diverses voix et perspectives, provenant par exemple de différentes générations, cultures et situations socio-économiques?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances apportez-vous à la FMS pour accompagner la communauté dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?

#### **Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble**

- Quel type de leader êtes-vous? Quand votre style est-il le plus efficace? Le moins efficace?
- Quelle est votre compréhension de la mission de l'Église?
- Comment apprenez-vous de quelle manière se prennent les décisions et de quelle manière s'accomplissent les tâches à l'intérieur de la communauté de foi?
- Comment allez-vous établir et gérer les attentes durant votre ministère?
- Comment vous assurerez-vous de bien gérer les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui s'est révélé le plus difficile pour vous dans la gestion des limites?
- Le personnel ministériel doit se soumettre à la supervision et à la discipline de l'Église Unie du Canada. Que signifie l'exercice de cette discipline et de cette supervision? Comment percevez-vous le fait que vous devez vous y soumettre?

## Exemples concrets

### Scénario 1

Vous êtes un candidat ou une candidate au ministère et vous effectuez de la suppléance durant les fins de semaine dans une charge pastorale (célébration des cultes et soins pastoraux durant un nombre d'heures déterminé) en l'absence du pasteur ou de la pasteure, qui est malade. Il se pourrait que le pasteur ou la pasteure ne puisse revenir avant un certain temps. Vous avez remarqué qu'un membre actif de longue date de la paroisse est impoli et méprisant à l'égard de toute personne qui pose des questions ou formule des suggestions au sujet du travail de bénévolat dans lequel il est impliqué. Ce comportement nuit à la participation des autres, y compris des nouveaux venus dans la paroisse. Qu'allez-vous faire?

### Scénario 2

Vous êtes prédicatrice ou prédicateur suppléant dans une charge pastorale (célébration du culte le dimanche matin), durant l'été, tandis que la pasteure ou le pasteur est en vacances. Un membre de la paroisse vient vous voir pour se plaindre de la directrice musicale et de ses choix musicaux. Il vous presse d'intervenir, en invoquant le fait que le pasteur laisse aller les choses même si « beaucoup de gens sont mécontents ». Qu'allez-vous faire?

### Scénario 3

Vous assumez à mi-temps une charge pastorale, et tout se passe bien. Les gens vous aiment beaucoup et veulent que vous participiez à plusieurs activités et réunions de comités, au point où vous réalisez que vos heures de travail se multiplient. Vous ne pouvez pas vous y consacrer davantage en raison de vos autres engagements, mais en même temps vous sentez que les gens ont vraiment besoin de votre soutien. Qu'allez-vous faire?

## Présentations

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

### Suggestion 1

Parlez-nous de l'un des ministères de l'Église qui vous tient tout particulièrement à cœur (par exemple, les enfants et les jeunes, les soins pastoraux, la formation continue, les ministères de présence). Qu'est-il important de comprendre au sujet de ce ministère, et quelles conditions doit-on réunir pour assurer son sain développement?

### Suggestion 2

Présentez une courte prédication (d'environ cinq minutes) sur votre passage ou votre récit biblique préféré.

### Suggestion 3

Un conseil de paroisse vous a demandé de faire une brève présentation sur les premiers pas qui pourraient être faits pour répondre davantage aux besoins du milieu et s'engager dans ce travail en tant qu'Église plutôt que de s'en remettre aux efforts d'un ou deux membres.

## Décision à la suite de l'entrevue

Il y a trois résultats possibles :

- *Le conseil de candidature déclare que la personne candidate est prête à suivre la formation ministérielle supervisée.* Il lui donne des orientations claires concernant les objectifs d'apprentissage sur lesquels se concentrer, le contexte où devrait se vivre l'expérience et toute autre attente.
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que la personne candidate est prête à entreprendre la FMS.* Il lui indique dans quels domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères servant à établir qu'une personne est prête à entreprendre la FMS, et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

## Niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant

### Critères

Le conseil des candidatures détermine si une personne est *prête à être affectée à un poste comme candidate ou candidat suppléant*, en se fondant sur les critères suivants :

- La personne satisfait aux critères de reconnaissance de l'aptitude et a déjà été acceptée comme candidat ou candidate.
- La personne a une formation suffisante pour être en mesure d'assumer les responsabilités d'un ministère.
- La personne démontre des compétences suffisantes, selon les attentes énoncées dans les ressources *Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel* et *Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel*.
- La personne démontre de solides capacités en gestion du temps, afin d'assumer ce rôle auprès d'une communauté de foi et de remplir ses autres engagements.

### Orientations de l'entrevue

Le conseil des candidatures mène une entrevue afin d'évaluer le niveau de compétence de la personne candidate en regard des compétences exigées pour une affectation comme suppléante ou suppléant en dehors du contexte de la formation ministérielle supervisée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation de la personne reçue en entrevue.

### Début

- Les membres du comité d'entrevue se présentent.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- La personne reçue en entrevue a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'elle pourrait avoir.
- Un moment est consacré à la prière.

### Questions préliminaires

- Quels sont vos espoirs, vos préoccupations et vos questions en ce moment où vous envisagez une affectation à un poste?
- Quelles raisons vous motivent à vouloir une affectation à un poste?
- À quoi ressemble selon vous la journée type d'un pasteur ou d'une pasteure? Qu'en est-il d'une semaine, d'un mois ou d'une année type?

## **Questions fondées sur les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel**

### **Formation spirituelle, vocationnelle et personnelle**

- Quelle est votre théologie, et comment celle-ci est-elle liée à la théologie de l'Église Unie?
- Comment votre théologie a-t-elle évolué, et comment cela éclairera-t-il votre ministère auprès d'une communauté de foi? Quelle sera votre approche lorsque la théologie d'autres pratiquants et pratiquantes différera de la vôtre?
- Comment faites-vous face aux conflits, quand ils surviennent? Décrivez des situations où vous avez eu à faire face à des conflits.
- Comment apportez-vous votre soutien aux personnes qui vivent une perte ou un deuil? Comment allez-vous gérer les effets que ces situations pourraient avoir sur vous personnellement?
- Comment refaites-vous le plein d'énergie? Comment la foi intervient-elle lorsque vous refaites le plein d'énergie? Comment maintenez-vous une relation étroite avec Dieu dans votre vie? Pourriez-vous nous donner des exemples?

### **Enseignement et facilitation de l'apprentissage portant sur la foi chrétienne**

- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de rendre les Écritures accessibles et intéressantes aux yeux d'une communauté d'apprentissage?
- Comment facilitez-vous l'apprentissage auprès de personnes qui ont différentes compréhensions de la foi chrétienne - par exemple, quand certaines d'entre elles ont grandi dans la foi chrétienne, alors que d'autres viennent de s'y éveiller?
- Comment vous y prenez-vous pour préparer la célébration d'un culte? Dans quelle mesure avez-vous eu l'occasion de mettre en pratique votre approche? Quel est votre point de départ quand vous préparez une prédication? Pourquoi?
- Comment envisagez-vous la mort, et la vie après la mort? Quels soins pastoraux apporteriez-vous à une famille qui a perdu un être cher? Comment prépareriez-vous des funérailles?

### **Compréhension culturelle et contextuelle**

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance réciproque?
- Comment voyez-vous votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer à la mission de Dieu dans le monde?
- Comment encouragerez-vous l'expression de diverses voix et perspectives, provenant par exemple de différentes générations, cultures et situations socio-économiques?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances avez-vous à offrir pour accompagner la communauté dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?

### Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Quel type de leader êtes-vous? Quand votre style est-il le plus efficace? Le moins efficace?
- Comment apprenez-vous de quelle manière se prennent les décisions et de quelle manière s'accomplissent les tâches à l'intérieur de la communauté de foi?
- Comment réagissez-vous au stress? Devenez-vous dans un état anxieux ou dépressif quand vous subissez un stress? Comment avez-vous géré le stress dans le passé, et comment prévoyez-vous gérer le stress à l'avenir?
- Comment vous assurerez-vous de bien gérer les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui s'est révélé le plus difficile pour vous dans la gestion des limites?
- Le personnel ministériel doit se soumettre à la supervision et à la discipline de l'Église Unie du Canada. Que signifie l'exercice de cette discipline et de cette supervision? Comment percevez-vous le fait que vous devez vous y soumettre?

### Exemples concrets

Vous pouvez utiliser les exemples concrets proposés pour l'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la formation ministérielle supervisée.

### Présentation

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

#### Suggestion 1

Présentez une courte prédication (d'environ cinq minutes) qui donne une idée du type de prédication que vous pourriez faire lors de votre premier dimanche auprès de la communauté de foi.

#### Suggestion 2

Invitez la personne à décrire son emploi du temps pendant une semaine occupée et pendant une semaine tranquille de son quotidien, puis à indiquer à qui ou à quoi chaque activité est destinée (p. ex., à Dieu, à soi, à sa famille, au travail, à l'étude). Élaborez ensuite un emploi du temps hypothétique reflétant ce à quoi pourraient ressembler ses engagements advenant une affectation comme candidate ou candidat suppléant. La présentation devant le conseil des candidatures devrait traiter des aspects suivants :

- Quelle sera l'incidence de l'affectation sur vos activités actuelles?
- Quelle incidence cet emploi du temps est-il susceptible d'avoir sur vous comme personne et comme pasteur ou pasteure?
- Quelle incidence cela aura-t-il sur votre famille et vos obligations actuelles?
- Qu'allez-vous changer ou faire différemment pour harmoniser vos différentes obligations?
- Jusqu'à quel point cela sera-t-il une source de stress pour vous et votre famille, et comment prévoyez-vous gérer le stress?

## Décision à la suite de l'entrevue

Il y a trois résultats possibles :

- *Le conseil de candidature déclare que la personne candidate est prête à avoir une affectation comme suppléant ou suppléante.*
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que la personne candidate est prête à avoir une affectation comme suppléant ou suppléante. Il lui indique dans quels domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.*
- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances. Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.*

## Niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance

### Critères

Le conseil des candidatures détermine si la personne candidate est *prête à la consécration, à l'ordination ou à la reconnaissance*, en se fondant sur les critères suivants :

- La personne candidate a terminé ou presque l'étape Préparation du parcours.
- La personne candidate démontre des compétences suffisantes relativement aux objectifs d'apprentissage dans chacun des domaines.
- La personne candidate est capable d'exposer une compréhension fonctionnelle des Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel, et de préciser pourquoi ces normes sont importantes dans l'exercice d'un leadership ministériel.
- La personne démontre une ouverture à l'égard de l'apprentissage continu et peut indiquer dans quels domaines elle pourrait pousser plus loin sa formation.
- La personne a un fort sentiment d'identité dans la catégorie de ministère choisie.
- Elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie.
- Elle est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie.

### Orientations de l'entrevue

L'évaluation vise à recueillir l'information nécessaire pour déterminer si la personne candidate est prête à la consécration, à l'ordination ou à la reconnaissance.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation de la personne reçue en entrevue.

### Début

- Les membres du comité d'entrevue se présentent.
- La personne chargée de l'entrée en matière décrit les étapes et la durée du processus.
- La personne reçue en entrevue a la possibilité de poser des questions au sujet du processus, de ce qui est attendu ou d'autres préoccupations qu'elle pourrait avoir.
- Un moment est consacré à la prière.

### Questions préliminaires

- Pourriez-vous nous parler un peu des perspectives et des apprentissages personnels qui ont eu une importance à vos yeux au fil de votre parcours de candidature?
- Qu'est-ce qui vous a semblé être particulièrement utile en ce qui a trait à votre bien-être et à votre résilience au cours de ce processus? Où avez-vous trouvé du soutien, et comment prévoyez-vous obtenir du soutien à l'avenir?
- Comment votre appel au ministère a-t-il évolué pendant cette période?
- Êtes-vous essentiellement en accord avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie? Que signifie pour vous *en accord pour l'essentiel*?



## **Questions fondées sur les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel**

### **Formation spirituelle, vocationnelle et personnelle**

- Comment faites-vous pour maintenir un équilibre entre votre travail et votre vie personnelle? Décrivez les moments où vous avez réussi à atteindre un équilibre et ceux où vous n'avez pas réussi.
- Les leaders ministériels sont appelés à être authentiques. Qu'est-ce que cela signifie pour vous, et quelles sont certaines des difficultés qui viennent avec l'authenticité?
- Qu'avez-vous appris au sujet de votre propre formation spirituelle qui vous paraît utile dans le soutien à d'autres personnes qui cherchent à développer leur spiritualité? Quelles autres approches avez-vous utilisées ou auxquelles vous pourriez avoir recours dans votre travail avec d'autres personnes?
- Pourriez-vous nous parler du rôle de Dieu, de Jésus-Christ et du Saint-Esprit dans votre vie personnelle et dans la vie des personnes croyantes?
- Racontez-nous un épisode de votre vie où vous avez ressenti que vous étiez vraiment à votre place, à vos yeux et à ceux des autres, dans votre ministère, et un autre où vous avez vécu des doutes et du découragement. Qu'avez-vous appris de ces situations?
- Comment vous gérez-vous vous-même quand vous exercez votre ministère auprès de personnes qui vivent de la souffrance, une perte ou de la colère?

### **Enseignement et facilitation de l'apprentissage portant sur la foi chrétienne**

- Parlez-nous de votre style d'apprentissage. Avec quels autres styles d'apprentissage avez-vous été en contact, en travaillant avec d'autres personnes, et comment ces styles ont-ils influencé votre approche?
- L'Église Unie reconnaît les textes suivants en tant que doctrine : les Vingt articles de doctrine dans les Principes de l'Union, la Déclaration de foi de 1940, la Confession de foi et Notre foi chante. Lequel est le plus significatif pour vous, et pourquoi? Quel rôle ont ces déclarations dans la vie d'une communauté de foi?
- Comment l'Église devrait-elle s'y prendre pour former des disciples? Quel est le rôle individuel des leaders ministériels à cet égard? Et celui de l'Église dans son ensemble?
- Comment faites-vous appel aux dimensions de la raison, des Écritures, de la tradition et de l'expérience dans vos initiatives de formation auprès des personnes et des groupes?
- Parlez-nous d'une occasion particulièrement gratifiante où vous avez animé une activité d'apprentissage auprès d'une communauté de foi. Qu'est-ce qui a rendu cette expérience significative?
- Comment vous y prenez-vous pour rendre la Bible accessible à la communauté? Quelle est votre approche? Comment les gens ont-ils répondu à cette approche?
- Quelle est votre compréhension des sacrements?

### **Compréhension culturelle et contextuelle**

- Parlez-nous de votre participation à des activités ou à des projets œcuméniques ou interreligieux. Qu'y avez-vous appris?
- Comment vous y prendriez-vous pour aider une communauté de foi à concevoir et à mettre en œuvre un processus de prise de décision éthique, afin de contribuer à des

relations justes à l'intérieur de l'Église et d'agir devant des problèmes et des enjeux qui touchent la collectivité dans son ensemble?

- Quelles sont les manières possibles de concevoir un culte dans un contexte multiculturel? Décrivez des expériences concrètes que vous avez vécues dans ce domaine.
- Décrivez votre engagement en matière de justice sociale et de sensibilisation. Est-ce qu'un enjeu ou une initiative a été tout particulièrement une source de motivation ou d'inspiration pour vous?
- Comment avez-vous ou pourriez-vous encourager les membres laïques à reconnaître les besoins qui existent à l'extérieur de leur communauté de foi et à s'engager en matière de justice sociale au sein de la collectivité dans son ensemble?
- Décrivez comment vous apprenez à reconnaître vos partis pris implicites, vos jugements à première vue et toute autre attitude par rapport à laquelle une prise de conscience est nécessaire. Comment pourriez-vous, ainsi que d'autres leaders ministériels, inciter d'autres personnes à faire de même? Pourriez-vous nous relater une expérience qui illustre cette possibilité?

### **Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble**

- Quels défis particuliers comporte l'exercice du leadership dans une communauté de foi? Décrivez votre style de leadership. Selon vous, dans quelles circonstances ce style vous rend-il le plus efficace? Dans quelles circonstances est-ce que vous l'adaptez?
- Comment encouragez-vous et aidez-vous à développer le leadership d'autres personnes? Pouvez-vous nous donner des exemples de votre participation au développement du leadership?
- Qu'avez-vous appris concernant le maintien de limites professionnelles dans l'exercice d'un rôle ministériel? Comment gérez-vous les dynamiques relationnelles quand vous êtes dans une position de pouvoir et d'influence, et quand vous ne l'êtes pas?
- Parlez-nous de l'une de vos expériences dans la conduite d'un processus de discernement avec une paroisse ou un autre groupe. Qu'avez-vous appris au sujet du leadership à la lumière de cette expérience?
- Parlez-nous d'une situation où vous avez été partie prenante d'un désaccord ou d'un conflit alors que vous exerciez un rôle ministériel. Qu'avez-vous appris?
- Que signifie à vos yeux la responsabilité dans le contexte de l'Église Unie du Canada? Comment décririez-vous les obligations des leaders ministériels à cet égard?

### **Exemples concrets**

#### **Scénario 1**

Vous avez des rencontres de relation d'aide pastorale avec un membre du comité du personnel et du ministère de votre paroisse. Vous avez eu à ce jour quatre séances ensemble. Alors que les rencontres vous semblaient utiles au début, vous commencez à remarquer une dynamique différente. Le comportement de la personne semble indiquer qu'elle ne vient pas vers vous uniquement dans l'optique d'une relation d'aide pastorale, mais peut-être aussi parce qu'elle ressent une attirance romantique envers vous. Qu'allez-vous faire?

**Scénario 2**

Vous êtes le seul pasteur, ou la seule pasteure, dans une charge pastorale de petite taille, mais très active. Votre partenaire est membre de cette paroisse et participe activement à la vie de l'Église. Récemment, vous avez réalisé qu'une famille rattachée à l'Église depuis plusieurs années cherche à se rapprocher de votre couple. Vous voulez cultiver des relations significatives dans l'Église, mais votre partenaire a l'impression que cette famille cherche plutôt à obtenir des privilèges qui découleraient de liens d'amitié plus étroits entre elle et vous. Qu'allez-vous faire?

**Scénario 3**

Vous êtes pasteur, ou pasteure, dans une charge pastorale. Un jeune couple membre de votre paroisse a un enfant atteint d'une grave maladie chronique. Cette situation tend à mener ces personnes à bout, et elles vous ont confié que leur foi en un Dieu aimant et bienveillant est mise à l'épreuve. Pourquoi leurs prières pour que leur enfant guérisse restent-elles sans réponse? Qu'allez-vous faire?

**Présentations**

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

**Suggestion 1**

Parlez-nous de votre approche de l'éducation à la foi et de la formation chrétienne. À partir de votre expérience et selon ce que vous avez appris, quelles sont les principales difficultés rattachées à l'exercice de ce ministère? Comment le contexte doit-il entrer en ligne de compte quand on considère les options de formation? Par quelles voies pensez-vous aujourd'hui possible de faire connaître l'Évangile aux gens?

**Suggestion 2**

Présentez vos idées concernant la manière dont les leaders ministériels pourraient le mieux gérer leur santé physique, émotionnelle et spirituelle dans le contexte d'un travail exigeant qui consiste à servir les autres en remplissant différents rôles ministériels.

**Suggestion 3**

Votre charge pastorale se situe dans le contexte d'une communauté multireligieuse. Des membres de votre paroisse vous ont demandé d'expliquer pourquoi les chrétiens croient en la Trinité, car ils ne savent pas tout à fait comment répondre aux questions que leur posent des amis d'autres traditions religieuses. Présentez une brève séance de formation sur la Trinité.

**Décision à la suite de l'entrevue**

Il y a trois résultats possibles :

- *Le conseil des candidatures déclare que la personne candidate est prête à être consacrée, ordonnée ou reconnue.*
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure de déclarer que la personne candidate est prête à être consacrée, ordonnée ou reconnue. Il lui indique dans quels*

domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.

- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

## Modèle de document de prise de notes

Les personnes qui prennent part à l'entrevue peuvent utiliser ce tableau, qui les aidera à organiser leur évaluation et à dégager des recommandations pour les étapes à venir.

<b>Compréhension et démonstration des résultats d'apprentissage</b>			
<b>Résultats d'apprentissage</b>	<b>Compréhension ou démonstration limitées</b>	<b>Démonstration et ouverture à apprendre et à approfondir ses connaissances</b>	<b>Très bonnes compréhension et démonstration</b>
Formation spirituelle, vocationnelle et personnelle			
Enseignement et facilitation de l'apprentissage portant sur la foi chrétienne			
Compréhension culturelle et contextuelle			
Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble			

## Formulaire de réponse à la suite d'une entrevue

Ce tableau peut être utilisé pour noter les détails qui devront être communiqués à la personne postulante ou candidate à la suite d'une entrevue.

Décision du conseil des candidatures

Rétroaction, notamment sur les points forts ainsi que sur les points faibles à travailler

Prochaines étapes et recommandations

Il y a lieu d'envisager un calendrier pour les entrevues à venir, des recommandations touchant des objectifs d'apprentissage liés aux résultats d'apprentissage attendus, des orientations concernant le cercle d'accompagnement et d'autres éléments auxquels la personne postulante ou candidate devrait prêter attention à cette étape de son parcours.