

Institut des leaders chrétiens

L'accompagnement pastoral

Unité 4

(3 crédits)

Enseignant : Henry Reyenga

Contributeurs: Brian DeCook, Drew Brown, David Feddes

Stagiaire et enseignant assistant (bénévole)

Alexander Uriel Duodu

Table des matières

Unité 4 : Gérer les conflits II	3
Quelques principes sur la gestion de conflits	4
Les étapes d' un conflit	7
9 leçons pour les pasteurs confrontés aux conflits de leadership.....	11

Unité 4 : Gérer les conflits II

En situation de conflit, un pompier doit savoir reconnaître les signes précurseurs, communiquer efficacement et choisir une approche de résolution adaptée. Ces trois éléments sont essentiels pour gérer les conflits de manière constructive et préserver la sécurité et le bien-être de l'équipe.

Voici trois éléments clés pour la gestion des conflits en tant que pompier:

Reconnaître les signaux d'alerte

Il est crucial de savoir identifier les premiers signes d'un conflit, qu'ils soient verbaux (ton de voix, agressivité, etc.) ou non verbaux (gestes, expressions faciales, etc.). Les Échos Solutions souligne l'importance d'être à l'écoute de son équipe et de son environnement pour anticiper les tensions. Une communication ouverte et honnête dès les premiers signes de tension peut aider à désamorcer le conflit avant qu'il ne s'aggrave.

Communiquer efficacement

La communication est la clé de la résolution de conflits. Il est important de s'exprimer calmement, d'utiliser un langage respectueux et de se concentrer sur les faits, plutôt que sur les émotions. L'écoute active est également essentielle, ce qui implique de prêter attention à ce que l'autre personne dit, de reformuler pour s'assurer de la compréhension et de faire preuve d'empathie.

[Selon la Harvard Business Review](#), une communication réfléchie dès le début peut favoriser la compréhension et mener à une résolution productive.

Choisir la bonne approche de résolution

Il existe plusieurs approches pour résoudre un conflit, et le choix dépendra de la nature du conflit et des personnes impliquées. [Le site de Lamy Liaisons Formation indique](#) que des stratégies telles que la collaboration, le compromis, l'évitement, la domination ou l'accommodement peuvent être utilisées. En tant que pompier, il est important de privilégier les approches qui favorisent la sécurité et le bien-être de l'équipe, telles que la collaboration et le compromis. Si nécessaire, il est possible de faire appel à un médiateur pour aider à trouver une solution. [Selon le blog de Gestion de Projet](#), il est crucial d'analyser le conflit et de choisir l'intervention appropriée en fonction de sa nature.

En conclusion, la gestion des conflits dans le contexte des pompiers est un processus complexe qui nécessite une approche réfléchie et adaptée. En reconnaissant les signaux d'alerte, en communiquant efficacement et en choisissant la bonne approche de résolution, les pompiers peuvent transformer les conflits en opportunités d'apprentissage et de renforcement de leur équipe

Quelques principes sur la gestion de conflits

Ressources chrétiennes

<https://www.ressourceschretiennes.com/article/quelques-principes-gestion-conflits>

1. Un conflit peut devenir constructif

Face à un conflit, deux réactions sont possibles :

- Le déni : « Il ne doit pas y avoir de conflit dans l'Église ».
- La dramatisation, qui peut conduire au fatalisme ou au découragement.

Il est préférable de considérer le conflit comme une opportunité. Un conflit n'est pas forcément majeur. Il devient destructeur quand, d'un conflit d'objet il devient un conflit de personne. Quand il y a conflit d'objet, on peut parler de cet objet. Quand il y a conflit de personne, on va chercher à atteindre la personne : l'attaquer ou la nier. Si nous sommes arrivés à un conflit de personne, il faut revenir à l'objet et l'identifier, probablement avec l'aide d'un médiateur. La violence marque le passage d'un conflit d'objet à un conflit de personne.

Le conflit est constructif quand l'objet du conflit est dépassé (pas nié). Nous en avons un exemple en Actes 6 avec la nomination des diacres pour résoudre un conflit au sujet des veuves au sein de l'Église. Les apôtres ont pris la situation au sérieux, tout de suite (ils n'ont pas fait que prier).

2. Les causes d'un conflit et l'amorce d'une solution

L'objet du conflit n'est pas toujours là où on croit. Seule la parole libérée permet de cerner la cause profonde. Souvent, il y a « un objet derrière l'objet ».

Souvent, les plus proches produisent un effet de radicalisation (conjoint...). Il faut savoir résister aux plus proches quand ils se font complices. Il est important de parler sans eux. Beaucoup de conflits sont dus à un manque de reconnaissance (frustration, amertume, jalousie...). Il faut rétablir les fils du dialogue, en confrontant les versions. Laisser parler jusqu'au bout. Le médiateur peut avoir un rôle très important. Il est extérieur, neutre, accepté par tous.

Le temps peut être un allié ou un ennemi. Ne pas attendre pour s'emparer d'un conflit. Mais une fois cela fait, ne pas se précipiter. La procédure exige un travail intérieur qui demande du temps.

3. L'exemple de Jésus

Pensons à l'exemple de la femme humiliée (Jn 8). (Ne pas l'appeler la femme adultère, car elle n'est pas que cela). Jésus s'abaisse deux fois pour écrire. Réfléchir et prier. Ne pas répondre du tac au tac. Pensons à Jésus avec Lazare : il attend deux jours.

Jésus casse le mécanisme du bouc émissaire en renvoyant chacun à sa conscience. « *Les torts d'autrui ne nous justifient jamais* » (Lanza del Vasto).

Jésus ne toise pas ses adversaires. Chacun peut se retirer sans être humilié. Cherchons le moyen de permettre à l'autre de garder ou de retrouver sa dignité. Revenir à un conflit d'objet. Jésus traite cette femme comme un sujet de parole. Jésus ne confond pas cette femme avec son péché, la personne et l'acte, sans nier son péché. N'enfermons pas l'autre dans son passé, ce qu'il a fait, ce qu'il a dit.

4. Comment procéder ?

a. Quelques éléments préventifs

Il faut des lieux de libre parole, avec la garantie du respect : écoute et confidentialité. Il est souhaitable de rechercher le consensus. Ne pas prendre de décision à 51 % de majorité.

- Premier tour de table : argumenter, écouter.
- Deuxième tour de table : les positions évoluent, on a entendu les arguments et les souffrances.
- Troisième tour de table (et plus s'il le faut) : les positions se rapprochent et la décision prise ne correspond à aucune de celles qui ont été formulées au départ!

b. La médiation

On ne peut pas imposer à quelqu'un un médiateur qu'il ne désire pas :

- Il faut s'accorder sur le principe d'un médiateur.
- Il faut s'accorder sur le choix du médiateur.
- Le médiateur doit s'assurer de ces deux accords préalables.
- Le statut de pasteur peut aider, mais il ne suffit pas.

Si je suis moi-même impliqué, je ne peux pas être médiateur. Il n'y a pas toujours besoin d'un médiateur. Le médiateur ne prend jamais de décision. Il n'est ni juge, ni arbitre, ni même conciliateur. Il ne fournit jamais la solution (car si la situation dégénère, ce serait lui le responsable).

Il est sollicité par les protagonistes pour :

- rétablir la relation;
- faire émerger des protagonistes eux-mêmes une solution qui leur convienne.

c. La procédure

- Préciser ces quatre consignes et demander l'accord de A et de B (si possible par écrit) :
 - Pendant la médiation, ne pas interrompre.
 - On parle de manière respectueuse, en « je » (et pas en « on ») pour évoquer de ce qu'on ressent. Cela informe l'autre de la souffrance vécue.
 - Confidentialité absolue. Pas de fuite (y compris avec son conjoint).

- Chacun s'engage à appliquer la décision qui sera prise. Ces mini-accords permettront de s'acheminer vers un accord plus important.
- Disposition conseillée : en triangle. A, B + médiateur. Des fauteuils plutôt que des chaises.
- Qui commence à parler? Le médiateur dit : « Qui veut bien commencer? »
- Chacun va raconter ce qui s'est passé, de son point de vue, en parlant en « je ». Le second qui parlera reprendra ce qui a été dit (reformulation) en se mettant dans la peau du premier (?). Si c'est correct, on a avancé. Si ce n'est pas correct, il faut recommencer.
- Le médiateur va repérer le moment où la difficulté a commencé et va dédramatiser.
- Tout cela peut se dérouler sur plusieurs séances. Quand ce repérage est fait, le médiateur va demander que A et B proposent des solutions : « Qui veut commencer? » Le médiateur est impartial et solidaire de A et de B. Il est dans la faiblesse : il ne fait que proposer (interroger) et vérifier (constater).

5. Et quand une des parties ne veut rien savoir ?

Certaines personnes trouvent leur compte dans cette situation conflictuelle :

- victimisation (paranoïa),
- peur du changement,
- groupes d'identité qui ont besoin de conflits pour exister,
- repli sur soi, tentation du cocon.

Il faut convaincre la personne qu'en sortant du conflit elle s'en trouvera mieux qu'en y restant.

6. Autres remarques

Un faux consensus est pris sans conviction, par lassitude. La décision n'est alors pas mise en œuvre. Si on est trop nombreux, la majorité renforcée peut être un recours. Mais dans une assemblée de 20 personnes, le consensus est souhaitable. Il faut reporter la décision tant qu'on n'y est pas arrivé. L'Église n'est pas une démocratie en soi. Tenir compte de chacun, en intégrant ce qu'il a dit.

Il va de soi que cette discipline n'exclut aucunement l'action de Dieu.

Charles Nicolas, pasteur réformé, aumônier hospitalier et enseignant itinérant; il demeure à Alès en France.

2016. Utilisé avec permission. Cet article est sous licence [Creative Commons](#).
Patrimoine – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International ([CC BY-SA 4.0](#)).

Les étapes d'un conflit

<https://www.servir.caef.net/?p=8061>

Par REYNALD KOZYCKI

Car toute la loi est accomplie dans une seule parole, celle-ci : Tu aimeras ton prochain comme toi-même. Mais si vous vous mordez, si vous vous dévorez les uns les autres, prenez garde de ne pas être détruits les uns par les autres. (Ga 5.14-15)

Malgré la puissance de délivrance que Jésus apporte par l'Évangile, force est de constater que les désaccords, voire les conflits, ne disparaissent pas de la vie du chrétien tant qu'il est sur terre. Le conflit n'est pas un mal en soi, cependant s'il est mal traité il peut dégénérer à grande vitesse. Aucun conflit ne ressemble vraiment à un autre, toutefois par de grands traits, on peut dessiner un « niveau approximatif ». Cet article est basé sur quelques recherches dans la gestion des conflits d'Églises, sur l'observation et la pratique de l'auteur, ainsi qu'un séminaire animé par le Résam en mars 2012¹.

Conflits chez les Galates

La lecture du Nouveau Testament, et à plus forte raison l'observation du fonctionnement des Églises, nous atteste qu'une assemblée est fragile. Il ne faut pas grand-chose pour qu'elle se renverse, même si la promesse demeure que *les portes de l'enfer ne prévaudront point contre l'Église* en tant que Corps de Christ². Chez les Galates, il a suffi de quelques beaux parleurs pour renverser l'enseignement que Paul avait apporté. Le légalisme infiltré dans cette Église a conduit à une vie très charnelle au point que Paul doive rappeler l'importance de l'amour pour son prochain comme accomplissement de toute la loi et faire une mise en garde redoutable sur le danger de se « détruire les uns les autres ».

Étape 1 : Émergence du conflit

Les sources de désaccords peuvent être innombrables. Dans l'étape 1, il ne s'agit pas seulement d'avoir des avis divergents comme ce fut le cas, par exemple, en *Romains 14*, à propos des sabbats, de la viande à manger ou non..., mais des « partis » commencent à se créer dans l'Église. On ressent déjà un malaise lorsqu'une personne rencontre quelqu'un de l'autre parti. Une certaine irritation, voire une colère « contrôlée », est palpable à cause des désaccords. Pourtant, on en reste souvent aux problèmes eux-mêmes. Les propos ne sont pas encore accompagnés d'insinuations, mais se basent souvent sur des faits. En revanche, les personnes peu matures spirituellement peuvent plus facilement déraiser, dès ce stade, dans les hostilités que Paul décrit en *Galates 5.19-21*.

Cette phase est importante pour trouver des solutions, l'écoute réciproque est encore possible. Souvent les responsables de l'Église jouent un rôle clé pour faciliter les échanges et envisager des solutions qui ne frustreront pas trop les différents partis. On peut repérer ce niveau, par exemple, en *Actes 6* où les veuves grecques étaient lésées par un certain favoritisme envers les

« Hébreux ». La tension devait se ressentir, mais la bonne gestion de cette situation par les apôtres a finalement conduit à nommer des responsables d'origine grecque et ainsi, apaiser le conflit. Ne pas trouver de solutions à cette étape conduira l'Église dans une spirale régressive.

Étape 2 : Désaccord profond

La recherche de solution fait place à l'autoprotection. Les personnes pressentent que la situation peut se dégrader et vont éviter de se faire blesser par les propos peu fraternels de l'autre parti. On parle de plus en plus de ces désaccords, même à des personnes qui n'ont rien à voir avec la situation. Les réflexions vont bon train pour élaborer des stratégies en vue de faire face au conflit. Le vocabulaire passe du spécifique au général. On parle volontiers de « certaines personnes » sans plus nommer les individus. On accuse le parti adverse comme n'étant pas digne de confiance, « ils ne se comportent pas comme des chrétiens ». Certaines caricatures n'arrangent pas la situation, mais élèvent progressivement un fil barbelé entre les partis. À ce stade, il devient difficile de gérer le problème par les seules personnes de l'Église, mais la limite n'est pas encore franchie. Une écoute mutuelle peut encore s'envisager si une certaine humilité et maturité spirituelle émergent chez les personnes présentes. On pourrait faire le parallèle avec la phase de désaccord profond entre les hommes d'Éphraïm et Gédéon à cause de leur susceptibilité, froissée par le fait de ne pas avoir été appelés au combat (*Jg 8.1-3*). L'humilité de Gédéon, à ce moment-là, et l'écoute d'Éphraïm conduisent à la réconciliation.

Étape 3 : Contestation virulente

Désormais on passe de l'autoprotection au désir d'être vainqueur. À ce stade on dépasse le problème, tout devient prétexte pour s'attaquer aux personnes. Par exemple, d'un débat sur le choix de chants pendant le culte, on en arrive à désirer exclure le conducteur de louange, voire quelques anciens ou le pasteur... Les partis s'étoffent, cherchant un pouvoir de plus en plus grand. Dans les deux premiers niveaux, le vocabulaire restait relativement factuel, désormais on entre dans une sorte de « propagande » où la vérité est exagérée, déformée. On réfléchit de plus en plus en « tout noir, tout blanc ». On entend souvent les expressions : « Ils sont toujours... » ; « Ils ne sont jamais... » ; « Tous savent bien... » L'orgueil se développe, les uns affirment tout savoir et sont très sûrs d'eux-mêmes. D'autres analysent les mobiles secrets de l'autre parti en interprétant à tort et à travers les faits, gestes et pensées... Les généralisations vont bon train : on part d'un exemple et on fait toute une théorie sur le groupe adverse. Le temps se mélange dans les raisonnements, certains faits très anciens reviennent sur le tapis, placés au même niveau que le présent. C'est la phase où s'installe en profondeur la subjectivité décrite par Jésus : *Pourquoi regardes-tu la paille qui est dans l'œil de ton frère, et ne remarques-tu pas la poutre qui est dans ton œil ? (Mt 7.3)*.

Cette phase ressemble aux tensions profondes en *1 Corinthiens 1-3* avec les différents partis dans l'Église. À ce stade, il devient quasi impossible de régler les problèmes sans faire intervenir des personnes extérieures ayant, si possible, un certain recul et de l'expérience. La réconciliation est encore envisageable, mais cela risque de prendre du temps.

Étape 4 : Lutte agressive

Désormais on ne cherche plus seulement à gagner, mais à faire fuir le parti adverse, et si possible, lui faire mal, l'humilier. Des mécanismes charnels se déploient, même chez le chrétien. La miséricorde et l'amour fraternel font place à la rancœur, l'agressivité, voire la haine. On ne croit plus du tout que l'autre parti puisse changer. On met souvent en avant de grands principes bibliques : l'Honneur de Dieu, la Justice, la Vérité, la Discipline... Toute contestation d'idées est perçue comme une attaque personnelle.

De forts leaders prennent les choses en main et durcissent leurs positions, ils développent la cohésion de leur groupe et mettent tout en œuvre pour la victoire du parti et pour faire mal.

À ce stade, mettre les partis en confrontation peut s'avérer dangereux. La résolution de conflits ne peut presque plus s'envisager à moins d'un miracle d'apaisement ou d'une profonde conviction de péché. Un intermédiaire expérimenté est indispensable s'il doit y avoir médiation.

Étape 5 : La guerre sainte

Nous arrivons dans certains cas à la phase la plus « irrationnelle », à la « folie furieuse ». Plus rien n'est contrôlable. On ne veut plus seulement le mal de l'autre, mais carrément le détruire. Paul écrit aux Galates en proie à des tensions violentes : *Si vous vous dévorez les uns les autres, prenez garde de ne pas être détruits les uns par les autres (Ga 5.15)*. Le parti adverse est considéré comme l'ennemi à abattre, comme un non-être humain, un possédé. La spiritualité dévoyée s'en mêle. On se prend pour les grands justiciers qui vont accomplir les jugements de Dieu, un peu comme Phinéas en *Nombres 25.6-8*. L'heure de la vengeance a sonné, on oublie totalement que la vengeance appartient à Dieu seul (*Rm 12.19*). Lorsque cette étape est atteinte dans le monde, cela tourne au pugilat, voire à la guerre civile. Dans l'Église, on entre dans la « guerre sainte ». Les puissances de la « chair », du péché, se déploient. Les forces occultes distillent une logique paranoïaque.

La réconciliation a totalement disparu du champ de vision, c'est la rupture assurée avec un éloignement géographique vital. Selon les personnalités, une phase dépressive grave peut suivre, chez d'autres, une haine incontrôlable. Dans tous les cas, une amertume souvent très perceptible, parfois enfouie, ronge les personnes.

Peu de chrétiens s'en remettent lorsque cette étape est atteinte. Parfois, quelques années après les événements, des miracles s'opèrent en vue d'une cicatrisation des blessures subies ou infligées. Il arrive que le pardon et la réconciliation aient lieu comme le retour de Jacob chez son frère Ésaü (*Gn 32-33*).

Conclusion

Les conflits dans l'Église peuvent prendre des proportions incalculables. En effet, pour le chrétien engagé dans son Église, les tensions y sont ressenties plus profondément que dans le monde du travail. L'Église est comme une famille qui, lorsqu'elle se déchire, blesse au plus profond de notre personnalité. Certains se diront que, dans ces conditions, il ne faut pas trop s'investir dans l'Église. Ce n'est pas la solution. S'engager dans son Église n'est pas simplement une option pour un disciple de Jésus, c'est son mode de vie naturel et normal. Par contre, il veillera à ce que les situations conflictuelles puissent se résoudre avant d'atteindre la troisième étape, en cherchant à vivre le contexte de ces versets de *Galates 5.14-15*, à savoir, aimer ses frères et sœurs, chercher à vivre plus profondément de la vie de l'Esprit, celle qui produit l'amour, la joie, la paix, la patience, la bonté, la bienveillance, la fidélité, la douceur, la maîtrise de soi et qui permet de vaincre les puissances de la chair avec son lot d'hostilités, de disputes, de colères, de haine...

R.K. 3

NOTES

1. Résam, Quand ça chauffe, Savoir vivre le conflit : Prévention, compréhension, transformation, coordonné par Thierry JUVET et Jonathan WARD. Ce séminaire était destiné aux différentes commissions des ministères des principales Unions d'Églises évangéliques françaises. La conférence de Madeleine BÄHLER et le débat qui a suivi ont inspiré en partie cet article. L'ouvrage de référence sur les différentes étapes d'un conflit est de Speed B. LEAS, *Moving your Church through Conflict*, Alban Institute, 2002. L'association mennonite Bridge Builders met à disposition sur son site, en anglais, une série de ressources intéressantes, reprenant notamment les conclusions de LEAS. On peut lire, en français, le dossier Action Missionnaire, septembre 2007, Gérer le conflit dans l'Église ; Les cahiers de Christ seul, no 3-4, 1995, Entrer en conflits. Voir aussi Frédéric ROGNON, Gérer les conflits dans l'Église, Éditions Olivétan ; Jacques et Claire POUJOL, Les conflits, Éditions Empreinte, 1989.

2. Mt 16.18

9 leçons pour les pasteurs confrontés aux conflits de leadership

[Http s://toutpoursagloire.com/article/pasteurs-conflit-eglise](http://toutpoursagloire.com/article/pasteurs-conflit-eglise)

Deux ans après le début de l'implantation de notre Église, nous avons fait face à notre première crise majeure. Deux anciens ont quitté l'Église, mais pas avant de soulever de sérieuses accusations contre moi en tant que pasteur. De façon soudaine, notre jeune Église était entrée dans les eaux troubles, sombres et agitées du conflit de direction dans l'Église. Comme on peut s'y attendre, la démission de ces deux anciens a conduit à une série de réunions très difficiles avec les membres.

Mais Dieu était avec nous. Il y a eu de nombreux exemples de sa bonté envers nous, mais un en particulier est remarquable. Le dimanche matin de ce qui a été la réunion de membres la plus difficile pour moi, Dieu a envoyé Rod et son épouse Joy, en vacances dans la région, visiter notre Église. Rod est pasteur et, l'année précédente, il avait traversé une période de conflit étonnamment similaire dans son Église. Deux anciens quittant l'Église. Des accusations. Un conflit. Les encouragements et la sagesse de Rod au cours de la semaine qui a suivi ont été une grâce pour moi, jeune pasteur qui luttait pour garder la tête hors de l'eau dans une mer de conflits. Joy a pris soin de ma femme blessée.

Récemment, j'ai eu l'occasion d'entourer un pasteur confronté à un conflit de direction dans son Église, et je me suis rappelé à quel point les Églises sont souvent touchées. Le conflit de direction dans l'Église est difficile. C'est effrayant, désorientant, déroutant et ça fait beaucoup de dommages. Et chaque Église en fait l'expérience. Jésus a parlé de faux prophètes qui viendraient parmi les disciples (Mt. 7.15-20). De même, Paul avertit les anciens d'Ephèse que des loups surgiront parmi eux et n'épargneront pas le troupeau (Ac 20.29-30). Faire face à de telles menaces implique nécessairement des conflits.

Viennent ensuite les désaccords de type Paul-et-Barnabas, moins sinistres mais toujours autant destructeurs. Satan les utilise pour nuire aux Églises. Les pasteurs doivent faire preuve de vigilance pour faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter les conflits de direction, mais ils doivent également réagir avec sagesse à ce type de conflit le moment venu.

En regardant en arrière, voici neuf leçons que j'ai tirées de l'expérience des conflits de notre Église.

1. Prêchez fidèlement la Parole de Dieu

En tant que pasteurs, notre responsabilité la plus fondamentale est de prêcher la Parole (2 Tm 4.2). Mais au milieu de la controverse, nous pouvons facilement nous écarter du sujet et placer la préparation de la prédication au second plan. L'une des premières questions qu'un pasteur plus âgé m'a posées lorsqu'il a appris que je faisais face à un conflit dans l'Église a été la suivante : « Comment sont tes prédications ? » Il voulait que j'évite le piège dans lequel beaucoup de pasteurs peuvent tomber : croire qu'ils ont un prétexte pour *ne pas* préparer leurs messages.

Frères, la bataille affectera nos émotions et rendra parfois la préparation de la prédication difficile. Mais notre assemblée a toujours besoin d'entendre la Parole de Dieu. Notre assemblée a

également besoin d'entendre la voix d'un fidèle sous-berger, surtout si d'autres voix demandent leur attention.

Enfin, les pasteurs eux-mêmes doivent passer du temps avec Dieu au travers de sa Parole. David s'est fortifié dans le Seigneur lorsque ses propres hommes ont parlé de le lapider après que leurs femmes et leurs enfants eurent été emmenés captifs par les Amalécites (1 S 30.6). Chaque semaine, la préparation de notre prédication nous donne l'occasion de faire la même chose.

2. Priez avec ferveur

Dans les conflits de direction, la lutte est presque toujours personnelle. Les pasteurs sont obligés d'affronter des adversaires humains lorsque la santé de l'Église est en jeu.

Mais en fin de compte, nous devons nous rappeler que Satan est à l'œuvre dans tous les cas de conflit dans l'Église. Son intention est que le conflit divise l'Église. Son intention est que les membres de l'Église soient blessés et déçus. Si possible, son intention est de déshonorer le nom de Christ dans la communauté.

Et voici un fait. Satan est bien plus intelligent et plus fort que nous ne le sommes. Quand il a demandé au Seigneur de passer au crible Pierre (Lc 22.31), Satan n'avait aucun doute quant à savoir s'il réussirait ou non. Il avait juste besoin de la permission. Devant un tel ennemi, notre responsabilité en tant que sous-bergers est de nous humilier dans la prière et de demander à Jésus, le grand berger des brebis (Hé 13.20), de se battre pour son peuple.

3. Aimez votre assemblée

En cas de conflit, des insinuations subtiles, de vagues accusations, et même des mensonges flagrants se combinent pour présenter aux membres de l'Église une image déformée du pasteur. Comment peuvent-ils trier le vrai du faux ? Pasteurs, il est de notre responsabilité d'aimer notre assemblée à tel point qu'elle nous connaisse vraiment bien. Si, en tant que modèle de ministère, nous nous cachons dans nos études et refusons d'interagir avec les autres membres de l'Église, ils ne nous connaîtront pas, et ne seront donc pas équipés pour reconnaître la calomnie en cas de conflit.

Comment devons-nous aimer notre assemblée ? De cent façons. Mais une façon d'aimer est essentielle : l'hospitalité. Les anciens doivent être hospitaliers (1Tm 3.2). L'hospitalité est un formidable moyen de faire des disciples, mais elle prépare également notre assemblée au conflit. En aimant notre assemblée et en l'invitant chez nous afin que les gens puissent vraiment nous connaître, nous leur donnons les moyens de reconnaître les distorsions de l'image pour ce qu'elles sont.

4. Méditez Matthieu 5 et Romains 12

Pendant le conflit de notre Église, j'ai beaucoup été aidé par la méditation des passages de Matthieu 5 et Romains 12. Ces deux chapitres contiennent des commandements fous tels que « aime tes ennemis » et « ne te venges jamais toi-même ». En bref, ils contiennent la sagesse de Dieu sur la manière de se comporter avec les autres – même avec ceux qui s'opposent à nous.

Satan utilise le conflit de direction pour susciter des factions dans l'Église. Les pasteurs tombent souvent dans le piège de se défendre oralement, et même de lancer des contre-attaques contre l'opposition. Ils rallient les gens à leur cause et revendiquent leurs droits. Bien que cela semble justifié, le résultat final est presque toujours plus de conflits et plus de confusion. Les gens sont obligés de choisir entre le pasteur et l'opposition – un choix difficile lorsque les deux côtés pèchent activement.

Mais si nous embrassons la sagesse de Dieu en aimant nos ennemis, en supportant la souffrance avec patience et en ne nous vengeant jamais, notre assemblée aura un choix clair à faire entre ceux qui suivent la Parole de Dieu, même lorsqu'elle est coûteuse, et ceux qui ne la suivent pas.

5. Souvenez-vous : vous êtes une mauvaise personne

Souvent, dans les conflits de direction, l'opposition fait de vagues allégations à l'encontre d'un pasteur. En l'absence d'accusations graves comme l'adultère ou le détournement de fonds, l'opposition se concentre sur des questions telles que l'orgueil, l'impatience ou la colère, argumentant que le pasteur est inapte au ministère.

Dans l'intervalle, le message que les pasteurs entendent est le suivant : « Vous êtes une très mauvaise personne. » Ces accusations publiques sont profondément blessantes ; elles blessent également nos femmes et nos familles. Bien que nous reconnaissons nos luttes avec la fierté, la colère et l'impatience – quel pasteur ne lutte pas ? – nous nous sentons toujours injustement jugés. Dans notre chaire, notre tentation est de réagir méchamment. Nous voulons nous venger et lancer nos propres critiques. Mais l'Évangile nous libère pour tendre l'autre joue (Mt 5.39).

Frères pasteurs, notre message fondamental est que nous sommes si mauvais que le Fils de Dieu a dû venir sur terre et mourir sur une croix à cause de notre péché. En nous-mêmes, *nous sommes* de mauvaises personnes et nous avons désespérément besoin de la grâce de Dieu. Les conflits de direction et les accusations qui l'accompagnent nous donnent l'occasion de reconnaître humblement nos fautes et de demander à notre assemblée de prier pour nous.

Cela ne veut pas dire que nous n'aurons jamais à nous défendre contre des mensonges scandaleux et des accusations ; après tout, Satan est l'accusateur des frères (Ap 12.10). Je ne pense pas non plus qu'il soit sage de confesser des péchés que nous n'avons pas commis. Je veux simplement souligner combien il est difficile de convaincre une assemblée que le pasteur est enflé d'orgueil quand il reconnaît humblement ses fautes et ses défauts. Une humilité honnête désarme beaucoup d'attaques personnelles tout en donnant à notre assemblée un exemple qui vaut la peine d'être suivi.

6. Acceptez de souffrir

Paul a encouragé Timothée qui était craintif à « partager la souffrance en bon soldat du Christ Jésus » (2 Tm 2.3). C'est un bon conseil, car il y a beaucoup de souffrance dans le ministère pastoral. Le conflit de direction, en particulier, est douloureux. Il est difficile d'assister à une réunion des membres et d'écouter les représentations déformées ou malhonnêtes de votre personne.

Dans ces moments, il peut être tentant de grommeler et de se plaindre. Mais nous devons nous rappeler que c'est notre travail. En nous appelant à être ses sous-bergers, Dieu nous a appelés à souffrir. Une partie de notre travail en tant que sous-bergers consiste à être mordus par les loups afin que les brebis ne le soient pas. Par la grâce de Dieu, notre volonté de nous laisser être mâché par l'opposition sans quitter l'assemblée, ou répondre de façon pécheresse, peut être le moyen que Dieu utilise pour préserver l'Église de la division et parfois même de la destruction.

7. Ne jetez pas la notice

Dans leur livre *Redeeming Church Conflicts* (Racheter les conflits dans l'Église), Kara Barthel et David Edling nous mettent en garde : L'une des plus grandes erreurs que les personnes font pendant un conflit d'Église est de ne pas faire confiance aux Écritures. Les conflits envoient souvent l'Église dans une tornade. Alors que certains membres paniquent, d'autres leaders forts de l'assemblée se lèvent et prennent les choses en main. Ils organisent des réunions avec les deux parties et déterminent eux-mêmes qui est à blâmer. Le résultat est encore plus de désordre et de division.

Qu'est-il arrivé ? Ils ont oublié la « notice ». Ils ont oublié les instructions de Dieu pour régler les conflits dans l'Église. Dieu nous a donné la discipline de l'Église pour nous guider à travers les eaux troubles du conflit dans l'Église. Il est particulièrement important que l'Église suive la discipline de l'Église lorsque le conflit implique un ancien.

Il n'y a pas de place dans cet article pour entrer dans l'enseignement de la Bible sur la discipline de l'Église. Mais il est essentiel que nos Églises et nous-mêmes, soyons engagés dans la pratique biblique de la discipline. Encore une fois, le diable est plus intelligent que nous. Si nous abandonnons les conseils de Dieu sur la résolution des conflits dans l'Église, nous nous retrouverons sans le vouloir à suivre ceux de Satan.

8. Soyez prompts à accorder le pardon

Il est vrai que Satan cherche à nuire à toute l'Église. Mais pasteur, Satan vous en veut particulièrement. Il sait que vous avez mal et à quel point l'amertume s'enracine facilement dans le cœur humain. Il peut être tentant de revivre des échanges douloureux avec vos adversaires et de les rabaisser mentalement, en disant des choses que vous auriez aimé dire. Satan est heureux de nous suggérer de telles pensées.

Mais tandis que les pensées de vengeance ont un goût sucré dans nos bouches, elles nous donnent rapidement mal au ventre. Si nous devenons aigris, nous péchons et tentons Dieu de retirer sa bénédiction de notre ministère. Que devrions-nous faire ? Nous devons pardonner – librement et pleinement – tout comme Dieu nous a pardonné (Ép 4.32).

Même si nos adversaires ne reconnaissent jamais leurs torts, et même s'ils refusent de se repentir ou de se réconcilier avec nous, nous pouvons quand même pardonner. Dieu nous a pardonné bien plus que nous n'aurons jamais à pardonner à quiconque. Nous pouvons confier nos ennemis à Dieu, les corriger doucement et prier pour qu'ils se repentent (2 Tm 2.25). Même si nous devons finalement amener l'assemblée à utiliser son autorité pour soustraire de l'Église les opposants qui ne se repentent pas, nous pouvons le faire sans animosité. La discipline de l'Église doit toujours être faite avec amour et avec larmes. En bref, l'amertume asservit, mais le pardon de l'Évangile rend libre. Et lorsque nous pardonnons, nous découvrons, comme Corrie Ten Boom, que pardonner, c'est libérer un prisonnier et découvrir que le prisonnier était nous-même.

9. Soyez reconnaissant

Il n'est pas naturel d'être reconnaissant, alors même que nous vivons le conflit. Mais c'est parce que nous avons tendance à nous concentrer sur la souffrance momentanée plutôt que sur le privilège de servir en tant que sous-bergers de Jésus notre roi. Frères, nous ne méritons pas des ministères faciles. Nous méritons l'enfer. Mais dans son amour merveilleux, Dieu nous a fait connaître sa grâce au travers de l'Évangile. Nous avons été rachetés – et en plus de cela, nous avons reçu le privilège de servir le Seigneur en tant que pasteurs.

Dans 2 Corinthiens, Paul fait régulièrement la chronique des souffrances qu'il a endurées en tant que serviteur de l'Évangile. Prenez du temps pour lire 2 Corinthiens 4.7-12 ; 6.1–10 ; 11.16–33. Souffrance époustouflante. Et pourtant, écoutez le point de vue de l'apôtre dans 2 Corinthiens 4.1: « Par conséquent, ayant ce ministère par la miséricorde de Dieu, nous ne perdons pas courage. » Frères, nous ne sommes pas pasteurs parce que nous en sommes dignes. Nous sommes des pasteurs parce que Dieu est miséricordieux. En Christ, tout ce que nous recevons toujours de Dieu est la miséricorde. Même les saisons sombres de notre ministère, qui nous désorientent, nous dépriment, sont une miséricorde. La lumière et les afflictions momentanées produisent en nous « un poids éternel de gloire au-delà de toute comparaison » (2 Co 4.17) – et nous avons toutes les raisons d'être reconnaissants.

Conclusion

Le conflit de direction dans l'Église est difficile. Il n'y a aucun doute là-dessus. Mais en tant que pasteurs, nous pouvons nous réjouir de cette réalité : la grâce et la sagesse de Dieu suffisent à nous soutenir. Nous pouvons supporter ce conflit parce que nous savons que nous récolterons au moment opportun si nous n'abandonnons pas (Ga 6.9).

Ma propre Église a expérimenté la grâce de Dieu au cours des 18 derniers mois. Je ne peux pas dire que nous sommes complètement guéris, mais je *peux* dire que Dieu a été bon envers nous. Il nous a fait passer au travers. Il a donné à notre Église de nouveaux anciens qui dirigent fidèlement le troupeau. Il continue de soutenir et de subvenir aux besoins de notre jeune Église, et il continue de nous l'enseigner à tout moment. Il est suffisant.

Article du 8 Mai 2017, de Peter Hess (pasteur de l'Église Christ Fellowship à Williamsburg en Virginie, USA). Merci à Nathanaël Delarge pour la traduction de l'article.