



ICS
JOURNAL
DE LEADERSHIP

N^o
19



Jan. - Fév. 2024

DIVERSITÉ

TABLE DES MATIÈRES

DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE L'ICS

Darrell Johns

DU SURINTENDANT GÉNÉRAL

Servir avec sensibilité

Dr David K. Bernard

Diversité : Le plan de Dieu pour une Église unifiée

Dr Melvin Reddy

Facteurs qui contribuent à l'accomplissement dans le ministère

Dr Cindy Miller

Il faut toute l'Église pour accomplir l'œuvre

D. J. Hill

L'évangélisation hispanophone

Rene Moreno

L'importance de la diversité dans l'Église

Mark Thomas

Une Église globale dans un monde plat

Seth Noble Simmons

ISSUE 19 TOOLBOX

UPCI Diversity Resources

ÉNONCÉ DE MISSION

Amener l'Église Pentecôtiste Unie Internationale à penser de façon stratégique à la croissance future.

COMITÉ DIRECTEUR DE L'INITIATIVE DE CROISSANCE STRATÉGIQUE

Darrell Johns, Président
Bryan Parkey, Vice-président
Nathan Scoggins, Secrétaire
Doug Klinedinst, Promotions

RÉVISION GÉNÉRALE

Sylvia Clemons
Seth Simmons

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

Seth Simmons

DIFFUSION

Nathan Scoggins
Seth Simmons

RÉVISION DE LA TRADUCTION EN ESPAGNOL

Trinidad Ramos
Rene Moreno

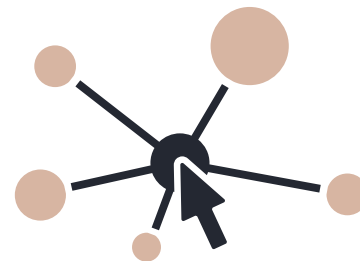
RÉVISION DE LA TRADUCTION EN FRANÇAIS

Liane R. Grant, *traductrice agréée*
(Nonprofit Translation Solutions)

Sauf indication contraire, les citations bibliques sont tirées de la version Nouvelle Edition de Genève 1979.

Sauf indication contraire, les citations provenant d'une source anglaise ont été traduites par les traducteurs de ce numéro.

Nota bene : Dans ce document, le masculin est souvent utilisé pour alléger le texte, et comprend le féminin, au besoin.



Ce document est interactif. Vous pouvez cliquer sur les éléments de la Table des matières afin de parcourir le document.



RESSOURCES DE L'ICS !

CLIQUEZ L'IMAGE CI-DESSOUS AFIN DE VISITER LE SITE WEB DE LA COOPÉRATIVE DE LITTÉRATURE FRANÇAISE : WWW.CLF-FLC.COM

TÉLÉCHARGEMENTS GRATUITS

ICS
JOURNAL
DE LEADERSHIP



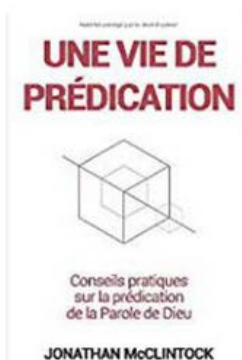
[à propos de nous/contact](#) | [téléchargements](#)

[membre login](#) | [accueil](#)

Téléchargements

Téléchargements / Ressources ministérielles

- [Manuels apostoliques](#)
- [Études bibliques](#)
- [Vie chrétienne](#)
- [Doctrines](#)
- [Femmes](#)
- [Ressources ministérielles](#)
- [Prière](#)
- [Salut](#)
- [École du dimanche](#)
- [Pamphlets](#)
- [Licences ministérielles de l'EPUI](#)
- [Jeunesse](#)



100 LIVRES SONT DISPONIBLES EN VERSION PAPIER OU KINDLE :

CLIQUEZ L'IMAGE À DROITE AFIN DE VISITER LA PAGE WWW.AMAZON.COM/AUTHOR/CLF





Une Église diversifiée

Darrell Johns, président du comité ICS

L'Église pour laquelle Jésus-Christ est mort est une Église culturellement diversifiée.

Le Saint-Esprit a été répandu sur toute chair (Joël 2 : 28; Actes 2 : 17). L'Église représentée au ciel comprend des gens de toutes les cultures (Apocalypse 5 : 9, 7 : 9). Sans aucun doute, l'Évangile est pour «quiconque le veut» (Apocalypse 22 : 17).

Le défi ne réside pas dans le principe, mais dans la pratique.

Dans ce numéro de l'ICS Journal de Leadership, nous espérons vous fournir des informations qui vous permettront de continuer à construire une église sur terre qui reflète la diversité de l'Église au Ciel. Merci aux intervenants de ce numéro d'avoir apporté leur expertise à ce thème important. Cherchons le Seigneur pour un grand rassemblement «de toute chair» en 2024.

Darrell Johns

Darrell Johns sert comme pasteur de l'*Atlanta West Pentecostal Church*, comme surintendant général adjoint de la zone de l'Est de l'UPCI, ainsi que comme président du comité directeur de l'Initiative de croissance stratégique qui a été mise sur pied par le Comité Général de l'UPCI.



Servir avec sensibilité

Dr David K. Bernard, surintendant général

En tant qu'Église évangélique dans une société diversifiée, nous cherchons à exercer un ministère efficace auprès des personnes de tous horizons et de tous parcours de vie.

Pour atteindre cet objectif, nous devons favoriser une atmosphère accueillante pour les personnes de toute race, ethnie, culture, âge, situation sociale et conviction politique. Notre culte et la vie de notre église ne devraient pas simplement refléter nos préférences personnelles et notre confort. Nous devons penser aux personnes qui ne sont pas comme nous, y compris celles qui ne partagent pas notre héritage culturel ou spirituel. Nous devrions être sensibles aux situations et aux besoins des autres. Nous ne devrions pas présumer que nos méthodes traditionnelles sont toujours les meilleures ou les seules manières authentiques d'être apostolique. Même si nous devons toujours suivre les enseignements scripturaires, dans nos styles de culte et nos modes de fonctionnement, nous devrions considérer ce qui est le plus efficace dans notre communauté.

Cultiver la sensibilité spirituelle

Cultiver la sensibilité doit être intentionnel. La sensibilité vient d'abord par la prière. En priant et en développant un fardeau pour les âmes, nous deviendrons plus sensibles aux autres. La sensibilité arrive également par l'amour pour les autres, à mesure que nous devenons plus conscients de leurs besoins et de leurs désirs. Au lieu de nous concentrer sur ce que nous pensons et ressentons, nous cultivons une conscience des pensées et des expériences des autres. Que pensent-ils et ressentent-ils? Que comprennent-ils et perçoivent-ils? Qu'est-ce qui les touche? Comment réagissent-ils? Enfin, nous devons nous soumettre à la direction du Saint-Esprit. L'Esprit de Dieu nous guidera afin que nous puissions toucher efficacement les esprits et les cœurs.

Obstacles à la sensibilité

Voici quelques obstacles au ministère avec sensibilité.

- 1. Autoabsorption :** Nous concentrer sur nous-mêmes, sur ce que nous aimons et pensons, et sur ce qui nous plaît.
- 2. Absence de fardeau :** Un manque de soins envers les autres; en nous concentrant sur la famille, les amis et notre zone de confort culturel.
- 3. Traditions, programmes et rituels :** Croire que notre façon de faire les choses est la meilleure ou la seule; résister aux nouvelles idées et méthodes; insister pour tout faire selon nos plans; en s'appuyant davantage sur des programmes que sur l'œuvre du Saint-Esprit. Nous avons un merveilleux héritage apostolique du XXe siècle, notamment sur la manière de diriger les services de culte et sur la manière de répondre à la présence de Dieu. Néanmoins, nous devons rester sensibles à la direction et à la présence du Saint-Esprit. Nous devons également être disposés à évaluer nos plans et nos pratiques à la lumière des conditions et des besoins sociaux actuels. Nous devons distinguer les enseignements scripturaires des préférences culturelles et personnelles, en reconnaissant qu'il peut exister différentes manières de mettre en œuvre les principes bibliques. Même si nous devrions planifier, pratiquer et préparer les services, nous ne devrions pas être liés par un programme ou un rituel, même s'il n'est pas écrit.
- 4. Attentes humaines.** Nous pouvons limiter l'œuvre de Dieu par nos attentes et nos hypothèses. Parfois, Dieu veut agir de manière inattendue. Ses pensées et ses projets sont bien au-dessus des nôtres (Ésaïe 55 : 8-9). Il veut atteindre les gens en dehors de notre zone de confort et au-delà de nos attentes. (Voir Luc 14 : 16-24.)
- 5. Le zèle humain.** Même si le zèle est une bonne chose, nous pouvons être si concentrés sur nos efforts que nous passons à côté de ce que Dieu veut faire. La promotion humaine, l'enthousiasme et l'exubérance ne sont pas pareils qu'un mouvement de l'Esprit. Parfois, ils peuvent gêner au lieu d'aider à créer une atmosphère spirituelle et à suivre l'Esprit.
- 6. Manque de prière.** Si nous ne cherchons pas Dieu, nous ne serons peut-être pas sensibles aux besoins et aux opportunités qui nous entourent. Pour cette raison, nous devrions chercher Dieu dans la prière pour chaque service.

Appréciation de la diversité

Nous devons cultiver une appréciation de la diversité, non pas pour être politiquement correct, mais parce que les gens sont divers. Dieu a créé les gens dans leur diversité et Dieu aime les hommes. Il est donc bon de célébrer la diversité qui existe dans nos communautés et nos églises et de reconnaître la diversité qui peut en résulter lorsque nous tendons la main à notre communauté. Tout comme les gens ont des personnalités différentes, les groupes ont des cultures, des façons de penser et des modes d'expression différents. Ces différences ne sont pas nécessairement meilleures ou pires, mais simplement différentes. Nous avons naturellement tendance à préférer ce qui est familier et confortable tout en rejetant ce qui est différent. Même s'il est correct d'avoir des préférences, nous devrions nous ouvrir à de nouvelles idées et expériences et apprendre à accepter les gens et les cultures tels qu'ils sont.

Ce faisant, nous découvrirons que certaines méthodes sont tout aussi bonnes que les nôtres, voire peut-être meilleures.

L'essentiel n'est pas de juger les autres personnes ou cultures, mais simplement de les comprendre et de s'identifier à eux selon leurs propres termes. De cette façon, nous apprenons à communiquer efficacement malgré les différences. Nous apprenons à apprécier différentes personnalités et cultures.

Il en va de même pour les ministères. Tout le monde n'a pas le même ministère, le même talent, la même capacité ou le même don. Différents ministères ne sont pas nécessairement meilleurs ou pires, mais ils sont simplement différents. Nous avons besoin de tous les ministères dans le corps. Par exemple, le corps du Christ a besoin à la fois du pasteur et de l'évangéliste. De même, tous les cultes ne sont pas censés être identiques. Tout comme nous pouvons prendre des repas très différents qui, ensemble, forment un régime alimentaire sain, de même nous apprenons à apprécier les différentes manières dont Dieu agit d'un service à l'autre et de mois en mois dans la vie de l'Église. Certaines personnes pensent que chaque service doit avoir le même niveau d'adoration exubérant et démonstratif, mais Dieu n'agit pas toujours de la même manière. Au lieu d'essayer de créer un certain type de service ou d'imposer nos attentes à l'égard d'un service, nous devrions avoir l'attente de voir ce que Dieu fera.

Application pratique

Les orateurs, les animateurs, les responsables du culte et les autres participants doivent réfléchir à ce qui est le plus efficace et le plus approprié dans un service particulier. Ils doivent évaluer le contexte et accepter ses limites. Ils doivent remplir leur rôle spécifique au bénéfice de l'ensemble.

1. Soyez sensible au Saint-Esprit, mais acceptez les réalités du temps, du lieu et de la culture ainsi que votre propre rôle, influence et crédibilité dans le contexte. Évaluez l'occasion et la place que vous y occupez pour déterminer ce qui est le plus efficace et le plus approprié. N'essayez pas de faire quelque chose qui ne convient pas à l'occasion. Par exemple, en tant qu'orateur invité, vous observerez peut-être certains problèmes dans l'église, mais vous ne pourrez probablement pas résoudre ces problèmes en un seul service. Laissez Dieu vous conduire à exercer votre ministère selon sa volonté dans la situation, car lui seul sait ce qui est le mieux.

2. N'essayez pas d'imiter les autres ou de faire le travail des autres; accomplissez votre propre ministère. Si vous n'êtes pas le pasteur, n'essayez pas de faire ce que le pasteur est censé faire. Vous serez plus efficace lorsque vous comprendrez votre identité, votre ministère, votre appel et vos dons, ainsi que votre rôle dans une situation donnée. Ayez confiance en votre propre identité spirituelle. Au lieu d'exercer votre ministère par besoin d'affirmation ou par désir de produire certains résultats, soyez sensible à ce que Dieu veut faire.

3. Quelles que soient les circonstances, respectez toujours les gens. Le respect ne signifie pas être d'accord avec eux, mais les traiter avec gentillesse, courtoisie et amour comme des êtres humains. Même si quelqu'un vit dans un mode de vie pécheur comme l'adultère ou l'homosexualité, traitez cette personne avec la même courtoisie que les autres. Si quelqu'un perturbe le service avec un comportement totalement inapproprié, traitez la situation de manière appropriée.

Souvent, cela peut être fait discrètement par les placeurs. Formez les travailleurs à s'occuper de manière appropriée des enfants ayant des besoins spéciaux afin que l'église puisse accueillir et prendre en charge ces familles. En bref, abordez les gens de manière positive et pleine d'espoir. Défendez la justice et tenez ferme contre le péché, mais acceptez les gens tels qu'ils sont. L'acceptation d'une personne ne signifie pas l'approbation d'un style de vie. Cela signifie ne pas les dénigrer ou les mépriser, par exemple en leur lançant des regards désapprobateurs ou des remarques sarcastiques. Au lieu de cela, accueillez-les et apprenez à l'église à les accueillir. Après tout, ils ont besoin de l'influence de l'Évangile. Où d'autre devraient-ils aller? Les malades ont besoin d'un hôpital et les pécheurs ont besoin de l'Église. Si l'Église n'accueille pas les pécheurs, quel espoir ont-ils?

4. Maintenez une approche positive qui renforce la foi. Vous ne pouvez pas vous permettre d'agir avec frustration. Parfois, vous devrez peut-être corriger des personnes qui parlent ou agissent contrairement aux enseignements de l'église, surtout lorsqu'elles représentent l'église. Cependant, dans chaque situation, priez jusqu'à ce que vous ayez un esprit semblable à celui de Christ et que vous puissiez traiter les gens comme le Seigneur le ferait. Il y a un moment pour prendre position, mais pas par frustration, par antagonisme personnel ou par vengeance. Détestez le diable et ce qu'il représente, mais ne détestez pas les gens. Ne vous laissez pas entraîner dans un conflit personnel. Menez plutôt un combat spirituel en mettant l'accent sur la Parole et l'Esprit. Proclamez la Parole de Dieu avec foi et laissez-la agir. Priez pour que le Saint-Esprit bouge et donnez également du temps et de l'opportunité à Dieu d'agir. Le Saint-Esprit est Dieu lui-même en présence et en action spirituelles; l'Esprit ne doit pas être assimilé au zèle, à l'action, au bruit ou à la démonstration physique humaine. L'Esprit peut agir aussi bien de manière silencieuse que démonstrative. Ne vous concentrez pas sur une démonstration physique particulière, mais sur la réalité de l'œuvre de l'Esprit. Dieu peut communiquer à travers un tremblement de terre ou un murmure doux et léger.

5. Lorsque vous lancez un appel, que ce soit depuis la chaire ou personnellement, ne manipulez pas et ne forcez pas. Invitez plutôt les gens à répondre en fonction de ce qui est mieux pour eux. Invitez-les à prier comme réponse de foi à la Parole de Dieu. Parfois, une invitation peut briser les barrières et attirer les gens à la prière, mais elle n'est efficace que si elle reconnaît le libre arbitre des gens. N'utilisez pas des tactiques qui mettent les gens dans l'embarras, les mettent sur la défensive ou les forcent à coopérer. De telles méthodes ne sont pas efficaces à long terme.

Évaluation des résultats

Nous souhaitons naturellement voir de grands résultats de notre ministère, mais nous faisons partie d'un processus. Peu importe qui nous sommes, tout ne repose pas sur nous. L'un plante, l'autre arrose, mais Dieu fait croître (I Corinthiens 3 : 6).

Nous sommes responsables d'être fidèles et non de réussir selon les mesures humaines.

Bien entendu, être fidèle implique d'être un bon gestionnaire des ressources et des opportunités et d'utiliser de bonnes méthodes. Néanmoins, la volonté humaine des autres est également impliquée. Notre travail consiste à fonctionner comme une partie du corps, avec Christ comme tête.

Tous les résultats ne sont pas visibles. Parfois, nous ne voyons pas les résultats que nous désirons, mais nous avons semé et nous savons que la Parole de Dieu produit toujours du fruit et accomplit son dessein (Ésaïe 55 : 11). Si nous nous appuyons sur la Parole avec l'onction de l'Esprit, cela aura un effet. Lorsque nous professons la vérité dans la charité, nous ne sommes pas responsables si certains rejettent la vérité. La Parole a agi comme prévu, mais ils ont choisi de ne pas l'accepter. Et même ainsi, des résultats visibles pourraient survenir plus tard.

Nous pouvons apprendre de chaque situation. Peut-être avons-nous entravé le processus ou n'avons-nous pas fait ce qui était nécessaire. Si tel est le cas, nous pouvons prier pour que Dieu comble la différence par sa grâce et nous donne une autre opportunité. Ces expériences peuvent nous apprendre à être plus efficaces à l'avenir.

N'attendez pas les résultats de quelqu'un d'autre, mais faites simplement ce à quoi vous êtes appelés.

Par exemple, si vous n'êtes pas le pasteur, n'attendez pas les résultats du pasteur. Parfois, un pasteur peut parler avec autorité dans une certaine situation, et les gens réagissent. Les évangélistes ou les assistants peuvent ne pas obtenir les mêmes résultats parce qu'ils n'ont pas la même autorité, la même influence ou la même relation. D'un autre côté, il arrive parfois qu'un évangéliste prêche le même message de base que celui que le pasteur proclame fidèlement depuis un an, mais il obtient une réponse bien plus grande. Le pasteur ne devrait pas développer de l'amertume à cause de cela, mais plutôt le mettre à profit, reconnaissant que cela fait partie du ministère d'un évangéliste. Les gens ont tendance à réagir à quelque chose de nouveau, de différent ou d'excitant.

Bref, nous faisons tous partie d'un processus. En fin de compte, c'est Dieu qui fait croître l'Église.



Dr David K. Bernard est le surintendant général de l'Église Pentecôtiste Unie Internationale.



Ressource recommandée :
Article adapté du livre *Spiritual Leadership in the Twenty-First Century* de David K. Bernard (Word Aflame Press, 2015).



Diversité : Le plan de Dieu pour une Église unifiée

Dr. Melvin Reddy

En tant que pentecôtistes apostoliques, nous croyons qu'il est de notre responsabilité de réconcilier le monde avec Christ avant son retour pour son épouse. En tant que telle, la déclaration de mission de l'Église Pentecôtiste Unie Internationale est de porter tout l'Évangile à tout le monde par toute l'Église. La société a tendance à ériger des murs qui séparent les gens en fonction de leurs différences culturelles et socio-économiques. Malheureusement, ces barrières s'étendent souvent également à l'Église, en fonction d'une multitude de distinctions et de préférences. Des choses comme l'âge, la race, la politique, les normes culturelles, les styles de culte et bien d'autres questions divisent l'Église aujourd'hui. Ces divisions affaiblissent l'Église. Cependant, et s'il existait une meilleure solution ?

Et si l'Église pouvait célébrer les qualités et les contributions uniques de ses fidèles, établissant ainsi une culture d'Église saine et unie, centrée sur son objectif commun plutôt que sur leurs différences ? Et si l'Église pouvait refléter le Ciel sur terre comme une alternative aux divisions manifestées dans le monde qui nous entoure ? Et si l'Église pouvait être un lieu où les différences sont considérées comme un point de départ pour l'amitié et la connexion plutôt que comme un point de suspicion et de division ? En tant que dirigeants, il est de notre responsabilité de suivre le mandat biblique de cultiver une véritable unité en célébrant la diversité.

Notre mandat biblique pour la diversité

Ainsi, nous qui sommes plusieurs, nous formons un seul corps en Christ, et nous sommes tous membres les uns des autres.
– Romains 12 : 5

Dans ce verset, l'apôtre Paul appelle l'Église à l'interdépendance plutôt qu'à l'indépendance. Aucun chrétien ne peut fonctionner de manière efficace ou appropriée dans l'isolement. L'Église du Nouveau Testament a vu la santé et la croissance en reconnaissant ce principe. Pourtant, cet engagement à vivre comme « chacun membre des autres » requiert une intentionnalité dans la célébration de la diversité au sein du corps du Christ.

De nombreuses églises souhaitent que leur congrégation reflète la diversité ; cependant, cultiver un environnement qui favorise la diversité comporte ses propres défis. Être à proximité de personnes d'origines raciales différentes ne produit pas automatiquement des résultats positifs. Lorsqu'il s'agit d'aimer et de servir nos frères chrétiens, Dieu nous a appelés à plus que la simple proximité ; il nous a appelés à l'unité. L'unité était le fondement dans le livre des Actes pour devenir l'Église que Dieu l'avait destinée à être.

L'unité par la diversité

Maintenant Dieu a placé chacun des membres dans le corps comme il a voulu.
– I Corinthiens 12 : 18

L'apôtre Paul utilise une métaphore du corps humain pour illustrer le but de la diversité et décrire comment chaque membre de l'Église est valorisé et nécessaire de la même manière. Le corps est composé de divers organes, chacun ayant sa fonction unique, mais travaillant en harmonie pour maintenir la santé et le fonctionnement général du corps.

C'est la même chose au sein de l'Église. Les membres du corps du Christ possèdent chacun des éléments uniques qui contribuent à sa complétude, tout en conservant leur individualité. Il existe de réelles différences entre les croyants : différents dons, talents, ministères et idées sur l'adoration. Toutefois, ces différences ne devraient pas nous empêcher de parvenir à l'unité. Nous devons lutter pour une unité qui tienne compte de ces différences, plutôt que de chercher à les éliminer. Nous sommes réunis non seulement dans un but utilitaire, mais aussi parce que cela apporte de la joie à notre Père céleste. En fait, la véritable unité repose uniquement sur l'acceptation de nos différences. Si nous parvenons à ce type d'unité, nous serons véritablement l'Église à laquelle Dieu nous a appelés.

La diversité est une vocation qui donne la vie

Comment l'Église devrait-elle alors répondre à cet avertissement de poursuivre le mandat biblique en faveur de la diversité? Paul offre un aperçu plus approfondi en lisant Romains 12 :

*Par amour fraternel, soyez pleins d'affection les uns pour les autres;
par honneur, usez de prévenances réciproques.
– Romains 12 : 10*

Une Église diversifiée doit devenir une Église délibérée. La clé de la véritable unité est de marcher dans l'amour fraternel, en se préférant les uns les autres. Cela signifie que notre diversité est célébrée et non simplement tolérée. La mission de Dieu dépasse nos préférences et nous nous unissons autour de l'amour de Dieu.

L'Église n'est pas une création humaine. L'Église est née grâce à l'ordre et à la créativité de Dieu. Il a rassemblé chacun de nous, nous a donné des dons individuels à utiliser à travers l'Église et nous a mis en relation les uns avec les autres. Nous existons en tant qu'Église parce que Dieu l'a conçue de cette façon.

On dit que la véritable unité est le résultat d'une union à travers les différences. La diversité est le don de Dieu pour que l'Église devienne un fer aiguilé par le fer. (Voir Proverbes 27 : 17.) Pour poursuivre ce saint appel, nous devons rester concentrés sur Jésus, qui nous donne un sentiment de communauté, de but et de destin. Nous sommes les intendants de l'appel et des dons de Dieu, c'est pourquoi nous les offrons collectivement au service du royaume de Dieu. En tant que tels, nous aidons chaque croyant à voir sa valeur dans le corps du Christ comme une belle tapisserie tissée par l'amour de Dieu.

Questions de réflexion :

- *Mon église a-t-elle une stratégie claire pour adopter un modèle biblique de diversité?*
- *Les pratiques de recrutement pour embaucher et inviter des bénévoles sont-elles sensibles à un modèle biblique de diversité?*
- *La diversité est-elle représentée au plus haut niveau de direction de mon église?*
- *Des individus issus de cultures non majoritaires de mon église partagent-ils la chaire?*



Melvin Reddy est le pasteur fondateur de *The Sanctuary Church* à Cedar Park, au Texas. Lui et sa femme, Lisa, ont implanté une église multiculturelle, multiethnique et multigénérationnelle au cœur du Texas. Il est titulaire d'un doctorat en ministère de l'*Asbury Seminary*, d'une maîtrise en études théologiques de l'*Urshan Graduate School of Theology* (UGST) et d'une maîtrise des arts en conseil de la *Regent University*. Mel est professeur adjoint à l'UGST et à l'*Urshan College* et est directeur des missions nord-américaines pour la section métropolitaine d'Austin du district du Centre-Sud du Texas. Il est le fier père de Jude.



FACTEURS QUI CONTRIBUENT À L'ACCOMPLISSEMENT DANS LE MINISTÈRE

Dr Cindy Miller

IDÉE EN BREF

*ÊTRE SOUTENU PAR UN
APPEL SACRÉ*

*DÉVELOPPER UNE
DÉFINITION PERSONNELLE
DU SUCCÈS*

*ENTOUREZ-VOUS D'UN
RÉSEAU DE SOUTIEN*

*POUR SUIVRE LE
PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL*

*LES FEMMES DANS LE
MINISTÈRE MAINTIENNENT
LA SPÉCIFICITÉ FÉMININE*

Il y a plusieurs années, j'ai eu le privilège de diriger une étude de recherche sur l'expérience des femmes pasteurs au sein de l'United Pentecostal Church International (UPCI). Même si l'étude était spécifique aux femmes, les résultats étaient, pour la plupart, généralisés et applicables à tous les pasteurs.

Cette étude visait à identifier les facteurs (le cas échéant) qui existent pour guider les femmes ministres à exploiter avec succès un sens plus vrai de ce que signifie être une femme dans le ministère et à comprendre les éléments internes et externes qui contribuent à ce que les femmes pasteurs au sein de l'UPCI remplissent avec succès leur appel ministériel.

Au moment de l'étude, les femmes ministres représentaient moins de quatre pour cent des ministres accrédités de l'UPCI. Cette enquête phénoménologique a exploré comment les femmes ministres de l'UPCI ont décrit leur expérience d'être une femme dans une profession où les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes dans les postes pastoraux et de direction. Le but de l'étude était d'identifier les facteurs qui guident les femmes ministres dans un sens plus vrai de ce que signifie être une femme dans le ministère.

Cinq conclusions principales sont ressorties de cette étude. Quatre conclusions étaient applicables à tous les ministres et pasteurs, et une conclusion était spécifique aux femmes exerçant un ministère. Pour connaître la longévité et l'épanouissement dans le ministère, les pasteurs qui réussissent : a) seront soutenus par un appel sacré; b) auront une définition personnelle du succès; c) s'entoureront d'un réseau de soutien; et d) poursuivront le perfectionnement professionnel. Le seul facteur spécifique aux femmes a révélé que les femmes qui restaient fidèles à elles-mêmes et e) adoptaient une particularité féminine dans le ministère étaient plus susceptibles d'avoir une longévité dans le ministère.

UN APPEL SACRÉ

Ce n'est pas tout le monde qui vit un appel à la prédication ou au ministère pastoral comme un événement spectaculaire. Oui, certains ont l'histoire d'une vision ou d'un rêve pour les guider, mais d'autres peuvent expérimenter la certitude de la volonté de Dieu plutôt comme une conscience intérieure. Leur ministère découle d'un désir profond qui ne pouvait venir que de Dieu. D'autres décrivent connaître l'appel de Dieu, comprendre plus clairement sa volonté parce que d'autres, des personnes importantes telles que des parents, des pasteurs ou des mentors, ont reconnu l'appel de Dieu dans leur vie. Cependant, il s'agit de savoir que quoi qu'il arrive, Dieu les a appelés, et cet appel les maintient même dans les moments de confusion, de blessure, de défis personnels ou ministériels. Un appel sacré peut vous maintenir.

L'expérience d'un appel sacré vous met non seulement sur le chemin du ministère, mais peut également vous maintenir sur ce chemin à mesure que vous découvrez ce que cet appel signifie pour vous en tant qu'individu. Non seulement l'appel vous maintiendra dans le ministère en temps de crise, de confusion ou de discrimination, mais vous constaterez peut-être que vous deviendrez plus dépendant de la connaissance de votre appel, encore plus que de votre personnalité, de vos dons ou de votre formation. Connaissez-vous et pouvez-vous partager votre histoire? Se souvenir de ce qui a conduit à la compréhension du fait d'être appelé par Dieu pour son dessein, qu'il s'agisse d'un événement, d'une prise de conscience ou d'une reconnaissance par les autres, vous gardera tout au long de votre cheminement ministériel.

UN RÉSEAU DE SOUTIEN

Créer et entretenir un réseau de soutien est crucial pour prospérer dans le ministère. Rester entouré de relations qui vous nourrissent et soutiennent le travail que vous effectuez est vital pour votre survie. Vous aurez besoin d'un partenaire aimant en la personne de votre conjoint, de véritables amitiés, du soutien de pasteurs et de dirigeants, et de liens avec d'autres, comme un conseiller avisé, qui pourront vous accompagner dans des moments uniques. Ces personnes vous donnent la force de continuer à accomplir le travail que vous aimez.

Nous savons que la personne que *vous épousez compte*. Nous espérons que cette dernière sera votre plus grand partisan et votre plus grand soutien. Nous savons également qu'un mariage sain demande du temps, de l'attention et de l'intention. Faites attention l'une à l'autre, investissez dans votre famille, créez une vie familiale saine. Votre ministère public ne sera plus sain que votre vie privée.

Bien que beaucoup disent que le ministère est solitaire, et cela peut l'être, cela ne veut pas dire qu'il devrait l'être. Que vous ayez un ou deux bons amis qui font partie de votre vie quotidienne ou un vaste réseau de personnes avec qui vous restez en contact, vous avez besoin d'amis. Vous avez besoin de quelqu'un pour partager les particularités qui surviennent dans le travail du pasteur. Vous avez besoin de personnes qui vous élèveront, riront avec vous et prieront pour vous. Si vous n'avez pas d'amis proches, choisissez d'inclure l'amitié dans votre réseau de soutien. Les encouragements ne devraient pas être la seule responsabilité de la personne avec qui vous êtes marié ou de votre famille. Si vous avez négligé les amitiés, faites des gens une priorité. Si des gens vous ont blessé, comprenez que tout le monde n'a pas l'intention de ruiner votre vie et de détruire votre ministère. Abandonnez toute amertume et toute colère, permettez la guérison et ouvrez-vous pour laisser entrer les autres. Priez pour les amis fidèles.

Chaque pasteur devrait avoir un pasteur. Soyez redevable envers quelqu'un dont l'opinion compte pour vous. Vous avez besoin de soins pastoraux pour vous protéger du découragement, des mauvaises décisions et des idées erronées. Trop souvent, le pasteur/ministre néglige sa propre santé mentale tout en prenant soin des autres. Avez-vous un conseiller de confiance capable de vous proposer des stratégies d'adaptation saines?

Le soutien familial, les amitiés, le soin pastoral et un conseiller avisé ne sont pas facultatifs si vous planifiez la résilience dans le ministère.

DÉFINITION PERSONNELLE DU SUCCÈS

Opérer selon vos valeurs personnelles, sans vous comparer aux autres, vous permettra de continuer à être authentiquement pasteur de votre congrégation. Le succès ne peut pas être basé sur la taille de votre congrégation, le montant de votre salaire, la reconnaissance dans votre dénomination ou l'acceptation par vos pairs. Comment définissez-vous le succès dans le ministère? De qui ou de quoi avez-vous besoin pour vous faire sentir que votre ministère est précieux? Si votre réponse est basée sur ce que d'autres vous fournissent, vous serez frustré ou découragé pendant la majeure partie de votre ministère. Une définition personnelle du succès, basée sur des valeurs plutôt que sur des réalisations, vous soulagera de la pression de performer sous les applaudissements de la foule.

Afin de vivre avec contentement et de vous épanouir dans le ministère, envisagez de rédiger votre définition personnelle du succès et de vivre selon cette dernière. La définition biblique du succès pourrait être énoncée ainsi : «C'est bien, bon et fidèle serviteur.»

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Des modèles, des mentors, des pasteurs et des dirigeants sont considérés comme nécessaires à la croissance continue dans le ministère. Il est important non seulement d'avoir des modèles, mais aussi d'être un modèle, d'être responsable de vivre et d'exercer son ministère d'une manière qui encourage les autres à poursuivre l'appel de Dieu et à entrer dans le ministère. Même si les modèles peuvent être ceux que vous admirez, mais avec lesquels vous n'entretenez pas de relation étroite, le terme «mentor» décrit une relation plus étroite. Très peu de gens ont la bénédiction d'un ancien expérimenté et attentionné, prêt à consacrer du temps à les préparer au ministère. Cependant, la plupart des ministres ont été encadrés de manière informelle par des dirigeants et des pasteurs qui ont reconnu leur valeur et leur ont offert des opportunités leur permettant de se développer davantage.

La responsabilité de grandir en tant que ministre n'incombe pas aux autres. Vous devrez être proactif pour rechercher une formation continue. Les sources de développement professionnel sont les séminaires apostoliques et les collèges bibliques, car, en plus de la formation ministérielle générale, l'environnement éducatif donnerait accès à des modèles et à des mentors. D'autres sources de développement professionnel pourraient inclure des symposiums, le partage entre pairs, l'amitié et les retraites ministérielles.

Les modèles et les mentors sont importants pour la formation réussie d'une identité de rôle dans le ministère et le perfectionnement professionnel. Soyez diligent pour choisir avec soin des modèles et des mentors sécuritaires. Recherchez le développement professionnel auprès de plusieurs sources. Qui sont vos modèles et mentors actuels? Comment pouvez-vous diversifier vos sources de perfectionnement professionnel?

Ce dernier constat est spécifique aux femmes dans le ministère.

IDENTITÉ

À partir de cette étude, nous avons découvert que le fait d'avoir des modèles et des mentors féminins était inestimable pour leur capacité à développer une spécificité féminine dans le ministère. Posséder une perception positive de soi en tant que ministre annule les effets négatifs qui peuvent survenir lorsque les femmes sont des minorités numériques dans une profession dominée par les hommes. Une femme qui comprend que Dieu l'a appelée en tant que femme verra le fait d'être une femme comme un élément positif, lui permettant d'apporter une contribution unique et précieuse à la congrégation qu'elle sert. Les femmes devraient développer leur propre style de pasteur. Plutôt que d'adopter les caractéristiques et les atouts traditionnels masculins, les femmes devraient valoriser les aspects féminins et relationnels qu'elles apportent au ministère. En trouvant leur propre style, les femmes peuvent éviter le piège de l'imitation du comportement masculin.

Les participantes à cette étude souhaitaient catégoriquement avoir un style de ministère féminin plus traditionnel et étaient opposées aux traits masculins des autres femmes du clergé, les considérant comme un revers pour les femmes du clergé de l'UPCI dans son ensemble. Les participantes semblaient souhaiter cela à un niveau personnel et percevaient qu'il était nécessaire que les femmes continuent d'être incluses au sein de la dénomination.

Les femmes dans le ministère pastoral qui adoptent une spécificité féminine dans le ministère peuvent posséder une perception positive de leur place au sein de leur dénomination et de leurs congrégations, leur permettant de considérer leur présence et leurs contributions comme nécessaires et valorisées. Cela leur permet de rester fidèles à elles-mêmes en tant que femmes qui valorisent leur côté féminin et qui n'ont ni peur ni honte d'adopter une spécificité féminine dans le ministère.

L'épanouissement dans le ministère est une option. Créer un style de vie qui permet cela n'est pas toujours facile, mais c'est quelque chose qui devrait être recherché et pris en charge. Qu'il s'agisse de vous souvenir de votre appel sacré, de créer un réseau de soutien, de rédiger une définition personnelle du succès chargée de valeurs, ou de continuer intentionnellement à vous développer en tant que ministre, rappelez-vous toujours qui vous êtes et qui vous n'êtes pas. Votre identité devrait être enracinée dans une relation avec Jésus-Christ et non dans les opinions des gens.

Cindy Miller



Cindy Miller vit dans le New Jersey avec son meilleur ami, partenaire ministériel et mari, Stanton Miller. Ensemble, ils ont fondé *Calvary Tabernacle* à Wrightstown, dans le New Jersey. Elle est titulaire d'un doctorat en pastorale et conseil. Dr Miller est professeur de théologie pratique et directrice de programme pour la maîtrise en théologie et la maîtrise des arts en ministère chrétien à l'*Urshan Graduate School of Theology*. En plus d'être l'auteure de cinq livres, elle est chroniqueuse pour le magazine *Reflections* et animatrice du podcast de *Reflections, Let's Talk*. Elle voyage à l'échelle nationale et internationale, prenant la parole lors de conférences, formant le ministère lors de séminaires de perfectionnement professionnel et fournissant des consultations en tant que conseillère aux églises et au clergé de l'UPCI.

Ressource recommandée :

Article adapté des recherches pour sa dissertation :

Miller, C.A. (2015). What Are United Pentecostal Church International Women Pastors Experiencing: A Qualitative Inquiry.



Il faut toute l'Église pour accomplir l'œuvre

D.J. Hill

Avez-vous déjà eu envie d'avoir un impact plus grand sur votre ministère et votre leadership que celui que vous avez actuellement? Quant à moi, la réponse est Oui! À la fin de la semaine, nous réfléchissons avec le désir d'en avoir fait plus. Nous assistons à des conférences et à des cours pour développer notre leadership. Nous jeûnons et prions pour opérer dans son onction et être tout ce que nous pouvons être pour Dieu. Cependant, il n'y a pas assez de temps, ni de séminaires, ni de livres, ni de prières, ni d'efforts ou quoi que ce soit d'autre qui nous permettra d'accomplir ce que Dieu a pour l'Église sans l'aide des autres! L'accent est mis sur «pour l'Église». Dieu a de grands projets pour son Église, et ses plans incluent «toute l'Église». Trop souvent, nous essayons de tout réaliser par nous-mêmes. Nous essayons d'être toute l'Église.

J'ai grandi dans une ville militaire où les gens allaient et venaient fréquemment selon les ordres de l'armée. La famille qui dirigeait auparavant le ministère des enfants était en poste dans un autre État et cela laissait un besoin dans le département des enfants. J'étais là, en tant que ministre encore plus jeune qu'aujourd'hui, avec un grand désir de faire quelque chose pour Dieu. J'avais peu ou pas d'expérience, mais il y avait un besoin dans mon église. Le pasteur m'a permis d'essayer de répondre au besoin.

J'ai commencé à enseigner tous les mercredis soir à un groupe d'enfants. Oui, j'ai presque incendié la salle de réception en essayant de reconstituer l'histoire de Dieu répondant à Élie par le feu. Oui, je n'ai pas vraiment réfléchi à l'idée d'essayer de recréer une rivière dans laquelle le bébé Moïse a été déposé et qui a failli inonder une salle de classe de l'école du dimanche. J'ai eu encore quelques faux pas pendant que je dirigeais ce ministère. J'avais une grande imagination et j'ai fait de mon mieux pour donner vie à l'histoire afin de conduire ces enfants vers une relation salvatrice avec Jésus-Christ et d'en faire des disciples pleinement dévoués.

Grâce au mentorat, aux essais et aux erreurs et à l'expérience, j'ai commencé à m'aligner davantage sur la vision du pasteur pour le département des enfants et à devenir plus efficace sans autant d'erreurs folles. Il aurait facilement pu me faire asseoir ou même ne pas me permettre de servir dans le ministère, mais au lieu de cela, il a vu du potentiel et était prêt à m'outiller. Il aurait pu essayer de tout faire lui-même, mais il a décidé de faire participer d'autres personnes. Il lui a fallu du temps et du travail pour m'outiller, mais grâce à Dieu, il a reçu un retour sur son investissement.

Se pourrait-il que vous puissiez réellement voir le plan de Dieu pour l'Église que vous servez se réaliser en n'essayant pas de le faire seul? Je crois que c'est sa volonté que son Église grandisse dans votre communauté. La moisson est prête! Jésus lui-même l'a déclaré, mais il a également dit à ses disciples de prier pour que des ouvriers soient envoyés dans la moisson. En d'autres termes, toute l'Église doit s'impliquer dans l'évangélisation et la formation de disciples!

Moïse a dû apprendre ce principe dans le premier chapitre de Deutéronome. Il conduisait des centaines de milliers d'Israélites vers l'avenir que Dieu leur offrait. Il était au bord de l'épuisement parce qu'il essayait de tout faire lui-même. Son beau-père, Jéthro, lui a conseillé d'impliquer d'autres personnes dans la direction. Pour que Moïse soit efficace dans son leadership, il devait faire preuve de stratégie. La stratégie que Moïse a apprise et que Jésus a enseignée est la même que celle que nous devons appliquer. Et c'est d'impliquer les autres.

Nous ne pouvons pas le faire nous-mêmes. Notre mandat biblique est d'impliquer toute l'Église. Nous dirigeons pour équiper les saints pour l'œuvre du ministère (Éphésiens 4 : 11-13). Il faudra du temps et des efforts pour former et encadrer les autres, mais cela ne devrait pas nous empêcher de faire le dur travail consistant à envoyer des ouvriers à la moisson.

Il se peut que le prochain professeur d'école du dimanche, extrêmement efficace, soit assis sur vos bancs. Vous pourriez avoir le prochain pasteur de la jeunesse qui se trouve actuellement en marge de l'église, mais qui aura un impact sur votre ville une fois activé. Vous pourriez avoir un créatif qui ne voit pas comment ses passe-temps et ses talents peuvent profiter à l'Église, mais vous savez que les comptes de diffusion en direct et de médias sociaux nécessitent un peu de travail. Nous devons former les membres de l'Église que nous servons pour le travail du ministère. Nous n'avons plus besoin d'essayer de tout faire nous-mêmes. Au lieu de cela, nos églises peuvent grandir quand toute l'Église apporte tout l'Évangile à tout le monde! Nos églises ont des ouvriers inactifs qui attendent d'être appelés à l'action.

Nous ne pouvons pas permettre que ce que nous voyons chez les gens dans leur condition actuelle nous empêche de les outiller selon ce que Dieu voit dans leur avenir. C'est pourquoi je nous exhorte tous à suivre le modèle de Jésus lorsqu'il a appelé ses disciples. Impliquons les autres dans son royaume. Cela demandera du travail, mais cela en vaudra vraiment la peine! Nous ne pouvons pas, ne devons pas et ne sommes pas appelés à tout faire nous-mêmes. Nous sommes appelés à renforcer le ministère, à multiplier les ministres et à développer son Église en utilisant toute l'Église!

Le travail que Dieu veut faire au sein de votre communauté prendra toute l'Église! Alors, allons voir la moisson se faire en faisant appel à autant d'ouvriers que possible sur le terrain!



D. J. Hill est le président général du Ministère des Jeunes de l'UPCI. Il est diplômé de l'*Urshan College* et a obtenu une maîtrise en études théologiques de l'*Urshan Graduate School of Theology*. Lui et sa femme, Natalie, sont les parents de deux beaux enfants, Kailayah et Eira. Il aime lire, faire du sport et passer du temps de qualité avec sa famille et ses amis.



L'évangélisation hispanophone

Rene Moreno

Tout l'Évangile à tout le monde par toute l'Église. À bien des égards, cela résume l'existence de l'Église Pentecôtiste Unie Internationale (UPCI). Autour du monde (y compris notre communauté locale) se trouvent ceux qui ne parlent pas la même langue que la plupart d'entre nous aux États-Unis, l'anglais. Parmi les non-anglophones se trouve la population hispanique, qui a atteint 62,1 millions en 2020, représentant 19 % de tous les Américains et ce qui en fait le deuxième groupe racial ou ethnique du pays, derrière les Américains blancs et devant les Américains noirs, selon le *US Census Bureau*.*

Nous avons entendu dire lors de conférences, et même parmi nos estimés dirigeants, que le prochain grand réveil se produira au sein de la population hispanique. C'est l'un des groupes à la croissance la plus rapide aux États-Unis. Entre 2010 et 2020, la population hispanique du pays a augmenté de 23 pour cent, contre 50,5 millions en 2010. Dans huit États en 2000, 20 pour cent ou plus des enfants de maternelle étaient hispaniques. En 2017, ce nombre était passé à 18 États plus le District de Columbia.*

Certains diront peut-être qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un ministère hispanophone, car de nombreux Hispaniques de deuxième et troisième générations sont anglophones. Cependant, il y a plusieurs éléments à considérer. Premièrement, il y aura toujours un groupe d'hispanophones de première génération qui arriveront dans notre pays, et ils auront besoin d'un endroit pour entendre la vérité de Dieu prêchée et d'un lieu pour adorer. Et même si tous les foyers hispaniques ne sont pas uniquement hispanophones, l'usage de l'espagnol à la maison reste élevé.

Selon l'*American Community Survey 2022* mené par le *US Census Bureau*, l'espagnol est parlé à la maison par 42 millions de personnes âgées de cinq ans ou plus, soit plus de deux fois plus qu'en 1990. Le même rapport indique que 94 % des immigrants hispaniques parlaient l'espagnol à la maison en 2019, à peu près comme en 1980. Beaucoup préfèrent la langue espagnole, surtout lorsqu'il s'agit de leur expérience de culte, car elle est si étroitement liée à la culture hispanique. Il y a plus de locuteurs d'espagnol aux États-Unis que de locuteurs de français, d'allemand, d'italien, de portugais, d'hawaïen, des différentes variétés de chinois, des langues indo-aryennes et des langues amérindiennes réunies.*

La population hispanophone est mûre pour le réveil et nous, en tant qu'Église de Dieu, ne pouvons pas nous permettre de le manquer. Nous devons comprendre que bon nombre de nos nouveaux invités hispanophones seront des immigrants, et que beaucoup d'entre eux seront éloignés de leur famille et auront cruellement besoin de camaraderie et de communauté. C'est un domaine sur lequel l'Église de Dieu peut se concentrer. Tendre la main en mettant l'accent sur la communauté hispanophone, en incluant ensuite la nourriture et la camaraderie, sera un bon moyen de se connecter avec la communauté hispanique.

Deuxièmement, comme Jésus l'a démontré à maintes reprises, en particulier avec la femme au puits, nous devons les aimer (Jean 4). Le véritable amour et la véritable compassion ne peuvent pas être simulés; ils doivent naître dans notre cœur et notre esprit.

L'un de mes amis m'a raconté qu'une jeune femme hispanophone est arrivée à l'église dont il est le pasteur. Même s'il se demandait souvent pourquoi son espagnol était si mauvais, elle était capable de communiquer qu'elle venait d'un pays spécifique d'Amérique centrale. Il lui a proposé une étude biblique et lorsqu'il s'est présenté, à sa grande surprise, six autres membres de la famille étaient prêts à recevoir l'étude biblique. Quelques semaines plus tard, il a terminé l'étude biblique et toute la famille est venue à l'église, a reçu le baptême du Saint-Esprit et a été baptisé au nom de Jésus. Finalement, il a découvert que toute la famille ne comprenait qu'environ 80 % de ce qu'il leur enseignait. Le pays d'où ils venaient avait certaines régions où un dialecte distinct était parlé, d'où la raison de son espagnol médiocre. Il a demandé à la femme pourquoi ils continuaient l'étude biblique s'ils ne comprenaient pas la majorité de ce qu'il disait. Elle a partagé qu'ils en comprenaient suffisamment pour comprendre leur besoin, mais plus important encore, elle a déclaré : « Nous n'avons jamais annulé l'étude biblique parce que nous pouvions constater que vous vous souciez de nous. »

Si nous faisons l'effort d'atteindre notre communauté hispanophone, Dieu l'honorera. Le scénario le plus idéal serait qu'un membre hispanophone ressente le fardeau et commence une étude biblique qui puisse se transformer en un point de prédication, en une église annexe, et finalement en une église autonome. Il existe une multitude d'options pour les équipements d'interprétation, et même si ce n'est pas la plus idéale, quelque chose vaut mieux que rien. Vous n'envisageriez jamais d'envoyer quelqu'un que vous aimez et qui est sur le point d'accoucher dans un hôpital réputé pour ne pas prendre soin des nouveau-nés, et Dieu non plus. Mon pasteur a dit il y a des années : « Dieu est un homme d'affaires avisé ». Dieu ne nous enverra pas une moisson d'âmes si nous ne faisons pas notre part pour les atteindre et pour prendre soin d'elles.

Si vous souhaitez obtenir des conseils supplémentaires pour atteindre la communauté hispanophone de votre région, n'hésitez pas à contacter le Ministère d'Évangélisation Hispanophone de l'UPCI. Nous serons heureux de vous aider à apporter tout l'Évangile à tout le monde par toute l'Église. *¡ Adelante en el nombre de Jesús!*

Rene Moreno

Rene Moreno est ministre ordonné de l'UPCI depuis plus de 26 ans. Il est le pasteur fondateur de *Los Pentecostales* d'Austin au Texas. Il est directeur du Ministère d'Évangélisation Hispanophone au district centre-sud du Texas, membre du comité exécutif du Ministère d'Évangélisation Hispanophone et secrétaire de la conférence internationale « *Encendidos* ». Il a pris sa retraite de l'État du Texas à la *Health & Human Services Commission* au *Civil Rights Office* après 28 ans de service. Il est marié depuis plus de 33 ans et est père de trois merveilleux enfants et grand-père de deux magnifiques petits-enfants.

* <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2021/population-changes-nations-diversity.html>

* <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/07/31/kindergarten-demographics-in-us/>

* [https://www.theguardian.com/us-news/2015/jun/29/us-second-biggest-spanish-speaking-country#:~:text=The%20report%20says%20there%20are,to%20Mexico%20\(121%20million\).](https://www.theguardian.com/us-news/2015/jun/29/us-second-biggest-spanish-speaking-country#:~:text=The%20report%20says%20there%20are,to%20Mexico%20(121%20million).)



L'importance de la diversité dans l'Église

Mark Thomas

La promotion et le maintien de la diversité dans l'Église figurent en bonne place sur la liste des priorités de Dieu. Comme en témoignent les directives de sa Grande Commission, Jésus a clairement indiqué qu'un effort primordial devait être fait pour aller dans le monde entier et prêcher l'Évangile à chaque créature dans chaque nation (Marc 15 : 16).

Pour garantir le respect de cette directive, Dieu a pris des dispositions spéciales pour que chaque croyant ait la capacité nécessaire pour atteindre toutes les âmes. Actes 1 : 8 dit : « Mais vous recevrez une puissance, le Saint-Esprit survenant sur vous, et vous serez mes témoins à Jérusalem, dans toute la Judée, dans la Samarie, et jusqu'aux extrémités de la terre. »

L'intentionnalité de Dieu n'a jamais été aussi clairement manifestée que lorsqu'il a établi l'Église du Nouveau Testament en tant qu'entité multiethnique, multiculturelle, multigénérationnelle qui essayait d'atteindre les âmes. Depuis sa création, l'Église du Dieu vivant a été diversifiée, tout comme Dieu l'a voulu. Ce n'est pas une coïncidence si le jour de la Pentecôte, des représentants de toutes les nations sous les cieux étaient présents pour entendre le tout premier message de l'Église du Nouveau Testament.

Ce qui est encore plus important, c'est que de cette multitude mélangée de diversité, 3000 âmes ont été ajoutées à l'Église le même jour. De plus, le message apostolique précédent de Pierre annonçait que la promesse du Saint-Esprit s'adressait à ceux qui étaient présents le jour de la Pentecôte, à leurs enfants et à tous ceux qui étaient au loin, en aussi grand nombre que le Seigneur notre Dieu les appellera (Actes 2 : 38-39). Son message ce jour-là était oint et conforme à l'instruction selon laquelle l'Évangile devait être prêché à tout le monde.

L'importance d'atteindre chaque âme est encore soulignée dans Actes 10, lorsque le Seigneur a ordonné à l'apôtre Pierre de mettre de côté ses préjugés et préférences culturels et ethniques afin d'atteindre le soldat romain Corneille, qui était un Gentil avide d'être sauvé et désireux d'avoir une relation plus étroite avec le seul vrai Dieu. Comme ce fut le cas pour Pierre et Corneille, nos différents antécédents, lieux de naissance et d'éducation produiront organiquement différentes idéologies et perspectives politiques avec lesquelles nous devons chacun composer et naviguer dans cette vie. C'est normal et c'est la voie de l'humanité.

Pouvez-vous citer un exemple où des personnes du monde entier ayant des points de vue politiques, culturels et socio-économiques différents se réunissent et s'accordent sur tout ? Il est très probable que vous ne puissiez pas le faire. Toutefois, cela ne devrait pas être une excuse pour ne pas poursuivre la diversité. Comme dans toute autre situation similaire, la recherche de la diversité provoquera du stress dans le corps du Christ. Nous devrions le considérer comme un élément nécessaire de toute église multiculturelle et diversifiée. Nous sommes formés pour cela et pouvons surmonter ces défis avec succès.

L'Église primitive a connu des problèmes similaires. Actes 6 versets 1, 3 et 7 nous disent : « En ce temps-là, le nombre des disciples augmentant, les Hellénistes murmurèrent contre les Hébreux, parce que leurs veuves étaient négligées dans la distribution qui se faisait chaque jour... C'est pourquoi, frères, choisissez parmi vous sept hommes, de qui l'on rende un bon témoignage, qui soient pleins d'Esprit-Saint et de sagesse, et que nous chargerons de cet emploi. . . La parole de Dieu se répandait de plus en plus, le nombre des disciples augmentait beaucoup à Jérusalem, et une grande foule de sacrificateurs obéissaient à la foi. » Comme nous pouvons constater, l'Église a géré le problème et n'a pas connu de scission, mais a plutôt eu un réveil !

Il est évident dans les Écritures que, même si notre valeur n'est pas différente de celle de Dieu, nous sommes chacun créés de manière unique et merveilleuse à son image plus large. Tout en reconnaissant la réalité de nos différences et même en célébrant notre culture et notre magnifique héritage, nous devons simultanément nous efforcer d'être et de représenter l'Église unie que Jésus a créée. Nos différences ne doivent pas être soulignées au point qu'elles provoquent des divisions ou des schismes dans le corps du Christ. Il convient en outre de noter que notre plus grande identité se trouve dans qui nous sommes en Jésus-Christ. Nous sommes rachetés par son sang, nous possédons son nom et faisons partie de son église. En fin de compte, nous appartenons à Christ et à lui seul.

Pour cette raison, les portes de notre église devraient être ouvertes et accueillantes à quiconque invoquera son nom de toute nation, tribu et langue. L'Église, telle qu'elle a été créée par Christ, devrait toujours regorger de diversité, tout comme il l'a établie le jour de la Pentecôte. Si ce n'est pas le cas, tous les efforts raisonnables doivent être faits pour y parvenir. Cela n'arrivera que si l'Église, tant au niveau mondial que local, s'engage à faire tous les efforts possibles pour exploiter l'intentionnalité de Dieu en ce qui concerne la recherche de la diversité.

Une Église multiculturelle et multigénérationnelle prospère est de la plus haute importance pour la mission de Dieu. Cette église — solide en doctrine, en sainteté, en engagement et en principes de vie chrétiens — est en position, équipée et préparée pour prêcher avec succès et efficacité tout l'Évangile à tout le monde. Et il est suffisamment diversifié en termes de culture, d'éducation, de statut social, d'origine ethnique et, oui, même de tendances politiques, pour atteindre tous ceux qui se présentent comme ayant faim de Dieu et voulant être sauvés.

En d'autres termes, les membres potentiels de l'Église doivent être capables de s'identifier aux personnes chargées de les atteindre. L'apôtre Paul l'a dit ainsi dans I Corinthiens 9 : 19-22 : « Car, bien que je sois libre à l'égard de tous, je me suis rendu le serviteur de tous, afin de gagner le plus grand nombre. Avec les Juifs, j'ai été comme Juif, afin de gagner les Juifs; avec ceux qui sont sous la loi, comme sous la loi (quoique je ne sois pas moi-même sous la loi), afin de gagner ceux qui sont sous la loi; avec ceux qui sont sans loi, comme sans loi (quoique je ne sois point sans la loi de Dieu, étant sous la loi de Christ), afin de gagner ceux qui sont sans loi. J'ai été faible avec les faibles, afin de gagner les faibles. Je me suis fait tout à tous, afin d'en sauver de toute manière quelques-uns. »

Enfin, je souhaite être clair sur quelques derniers points de vue. Cet article n'est destiné à être un réquisitoire envers personne, mais un défi à tous ceux qui aiment Christ et ont l'intention de se réjouir de son retour. Certaines églises ne reflètent pas la diversité que Christ voulait pour son Église, sans que ce soit de leur faute. L'amour, l'intentionnalité et l'esprit d'accueil sont accessibles à tous ceux qui veulent être sauvés. Cependant, la réalité est que certaines communautés, villes et même États n'ont pas la diversité observée dans d'autres régions du pays.

Continuez à prêcher! D'autres peuvent avoir fait des efforts concertés au fil des années et n'ont toujours pas connu de succès dans ce domaine de ministère. Continuez à prier et à tendre la main! Pour certains, cet article peut nous encourager à jeter nos filets de moisson d'âme plus larges que jamais auparavant. Ce message s'accompagne d'une attente supposée selon laquelle, en tant que dirigeants, nous voulons que nos églises grandissent et soient tout ce que Dieu a prévu qu'elles soient. Alors, continuez à vous efforcer d'accomplir la Grande Commission!

Apocalypse 7 : 9-10 : « Après cela, je regardai, et voici, il y avait une grande foule, que personne ne pouvait compter, de toute nation, de toute tribu, de tout peuple, et de toute langue. Ils se tenaient devant le trône et devant l'Agneau, revêtus de robes blanches, et des palmes dans leurs mains. Et ils criaient d'une voix forte, en disant : Le salut est à notre Dieu qui est assis sur le trône, et à l'Agneau. »

Mark Thomas

Mark Thomas est le directeur régional centre-sud du Ministère « Bâtir des Ponts » et le coordonnateur de ce dernier au district de Louisiane. Lui et sa femme Deena sont les pasteurs fondateurs de l'*Abundant Life Christian Assembly* à Plaquemine, en Louisiane. Ils sont le pasteur de cette église multiethnique, multiculturelle et multigénérationnelle depuis 22 ans. Ils sont bénis d'avoir 5 beaux enfants et sont mariés depuis 30 ans.



Une Église globale dans un monde plat

Seth Noble Simmons

« Il en viendra de l'orient et de l'occident, du nord et du midi; et ils se mettront à table dans le royaume de Dieu. Et voici, il y en a des derniers qui seront les premiers, et des premiers qui seront les derniers. » (Luc 13 : 29-30)

Le monde est plat

En 2005, le livre de Friedman, *The World is Flat : A Brief History of the Twenty-First Century* [Le monde est plat : une brève histoire du XXI^e siècle] a suscité beaucoup d'attention. À ne pas confondre avec les conspirateurs de la « Terre plate », Friedman a utilisé ce titre simple et provocateur pour éclairer les nouvelles réalités des progrès technologiques à l'ère de la mondialisation. La technologie a donné du pouvoir aux cultures minoritaires et a créé des « règles du jeu équitables » ou un monde « plat ». Par exemple, les moteurs de recherche comme Google offrent un accès plus large aux connaissances que jamais auparavant dans l'histoire de l'humanité. Ainsi, l'interconnectivité mondiale alimentée par les progrès de la technologie et de la communication a créé des opportunités sans précédent pour les cultures minoritaires de partager leurs propres histoires et de trouver une plus grande acceptation.

Les histoires égocentriques ont été remplacées par des récits plus modestes qui reconnaissent les perspectives limitées d'un groupe donné. Les cultures sont des réseaux complexes d'expériences individuelles, comprenant la langue, les relations, l'histoire, les valeurs et les normes culturelles uniques qui guident le comportement. Les cultures sont également dynamiques. Ils changent et évoluent à partir d'une histoire partagée. Ainsi, comprendre une culture inconnue nécessite une interaction prolongée avec des individus de ladite culture. Les gens n'acceptent plus les récits égocentriques basés sur une seule culture. De plus, des perspectives autrefois supprimées remettent désormais en question les compréhensions antérieures des connaissances acceptées.

Nous, les pentecôtistes unicitaires, sommes bien conscients de ce phénomène. Il y a quelques décennies, les chefs religieux ont tenté de supprimer nos opinions en nous qualifiant de secte, et certains le font encore, bien sûr. Cependant, aujourd'hui, nous continuons de voir des opportunités de partager nos histoires dans divers contextes théologiques, œcuméniques, politiques et universitaires. Dans le monde universitaire, par exemple, des érudits pentecôtistes apostoliques comme le Dr Norris, le Dr Seagraves, le Dr Bernard et d'autres ont noté une reconnaissance croissante des croyances unicitaires, certains érudits affirmant ouvertement l'unicité. Aujourd'hui, il est également plus courant de voir d'autres traditions religieuses adorer de manière démonstrative et que les gens reconnaissent qu'ils parlent en langues. Comme John Allen l'a observé dans son livre *The Future Church : How Ten Trends Are Revolutionizing the Catholic Church*, les religions traditionnelles institutionnalisées sont « en train d'être 'rendus pentecôtistes', en termes d'expansion du mouvement charismatique ainsi que d'absorption informelle par la base de la spiritualité pentecôtiste et des modes de vie de l'Église » (p. 186).

Les voix minoritaires autrefois ignorées, comme les pentecôtistes unicitaires, reçoivent désormais une attention méritée et sont incluses dans des discussions plus larges. Les progrès et les tendances de la mondialisation ont influencé toutes les couches de la société, y compris l'Église apostolique. Le monde est plat.

L'Église apostolique est globale

Bien avant l'avènement des progrès technologiques, les dirigeants apostoliques de l'Église du premier siècle comprenaient les défis et les opportunités associés à la direction d'équipes diverses dans un monde plat. L'effusion du Saint-Esprit « sur tous les hommes » a éradiqué les barrières et permis l'épanouissement de la diversité. Cependant, unir diverses cultures au sein de l'Église a toujours exigé des efforts diligents de la part des dirigeants. Dès la création de l'Église, les dirigeants ont abordé les défis culturels auxquels les chrétiens étaient confrontés dans le conflit des mondes juif et gréco-romain. Les auteurs du Nouveau Testament n'ont pas hésité à aborder ces préoccupations culturelles et à encourager la diversité au sein de l'Église.

Par exemple, l'une des principales raisons pour lesquelles Luc a écrit son Évangile était de valider et d'affirmer l'inclusion des Gentils dans l'Église primitive. Les chrétiens païens étaient confrontés à des pressions sociétales extrêmes dues à l'examen minutieux de l'Empire romain et à l'opposition des chrétiens juifs. Sous l'inspiration du Saint-Esprit, Luc a proposé son récit dans une perspective pastorale pour façonner les valeurs culturelles de l'Église primitive et légitimer l'inclusion des Gentils en tant que peuple divin de Dieu, ainsi que l'expansion de son royaume.

Au temps de Christ, les chefs religieux résistaient au changement d'inclusion et de diversité. Ils s'appuyaient fièrement sur leur héritage ethnique comme statut dans le royaume, excluant toute personne juive jugée impure et interdisant aux Gentils toute possibilité d'en faire partie. À l'inverse, Christ a déclaré que l'élite religieuse serait exclue et que les gens du monde entier seraient accueillis à sa table. Ces personnes impuissantes que l'on pensait être les dernières seraient les premières à avoir une place à la table du Royaume de Dieu.

«Il en viendra de l'orient et de l'occident, du nord et du midi; et ils se mettront à table dans le royaume de Dieu. Et voici, il y en a des derniers qui seront les premiers, et des premiers qui seront les derniers.» (Luc 13 : 29–30)

L'Église apostolique est globale, ou «plate», depuis le début.

Diriger dans un monde plat

Diriger dans un monde plat nécessite une compétence interculturelle, et les dirigeants chrétiens cherchent à étudier la culture parce que les cultures représentent les gens. Les dirigeants culturellement avisés considèrent les autres cultures comme égales à la leur. Ils transcendent les barrières et font preuve d'une sincère empathie envers les autres. Ils s'associent aux autres en tant que collaborateurs et évitent de perpétuer des modèles égocentriques qui nuisent à l'inclusion de personnes issues d'horizons différents.

De plus, les dirigeants culturellement compétents comprennent les avantages de la diversité. Lorsqu'un groupe diversifié de personnes interagissent, ils créent une synergie qui produit des solutions qu'aucune de leurs cultures n'auraient découvertes sans cette interaction. Dans un environnement sain qui affirme la diversité, les différences deviennent le contexte de la créativité, de la collaboration et du changement constructif.

En même temps, les cultures humaines, natives ou étrangères au dirigeant, ne constituent pas l'autorité ultime pour les dirigeants chrétiens. Les dirigeants chrétiens interagissent non pas selon les valeurs et les paradigmes de leur origine culturelle, mais selon les valeurs culturelles de l'éthique du Royaume trouvées dans les Écritures. La compréhension culturelle est renforcée et recadrée dans le contexte des Écritures.

Ultimement, les dirigeants chrétiens représentent donc une troisième culture, la culture du royaume de Christ qui transcende les cultures humaines. Ils donnent la priorité aux valeurs scripturaires pour le bien-être des disciples et des dirigeants, en veillant à ce que toutes les valeurs contradictoires s'alignent sur les principes du Royaume. Les dirigeants chrétiens naviguent sur les diverses cultures, garantissant l'alignement sur les valeurs scripturaires pour le bénéfice de toutes les personnes impliquées.

C'est pour cette raison que l'intégrité morale reste un facteur crucial pour un leadership efficace à travers les cultures. Les dirigeants pieux travaillent avec diligence pour s'assurer que leurs actions correspondent aux valeurs qu'ils promeuvent verbalement. Ils transmettent des valeurs par des actions cohérentes et honnêtes pour aligner les cultures humaines sur les valeurs du Royaume.

Résultats préliminaires d'un rapport sur le leadership-serviteur dans l'UPCI

Les approches de leadership fondées sur les valeurs, telles que le leadership-serviteur, offrent des conseils pour diriger dans un contexte mondial. L'*United Pentecostal Church International* (UPCI) a connu une croissance record depuis sa création en 1945. Nous attribuons cette croissance à l'œuvre du Saint-Esprit, à la nature inclusive de notre organisation, et aux valeurs partagées de nos ministres accrédités. Les ministres de l'UPCI acceptent l'appel au leadership-serviteur aux niveaux local, régional et international. Le service soutient notre mouvement et facilite sa croissance rapide.

Étant donné que les approches de leadership basées sur les valeurs revêtent une telle importance au XXI^e siècle, j'étais curieux de savoir ce que les ministres accrédités de l'UPCI pensaient du leadership-serviteur au sein de l'UPCI. J'ai donc mené un projet de recherche quantitative pour évaluer les perceptions du leadership-serviteur parmi les ministres. Soixante et un ministres accrédités ont participé, et soixante-dix-sept pour cent ont répondu au sondage.

Servant Leadership Assessment Instrument (SLAI) [Instrument d'évaluation du leadership-serviteur]

J'ai utilisé le *Servant Leadership Assessment Instrument (SLAI)* créé par le Dr Dennis et le Dr Bocarnea de la *Regent University* en 2005. Il s'agit d'une enquête de 42 questions pour évaluer le leadership-serviteur à travers sept dimensions :

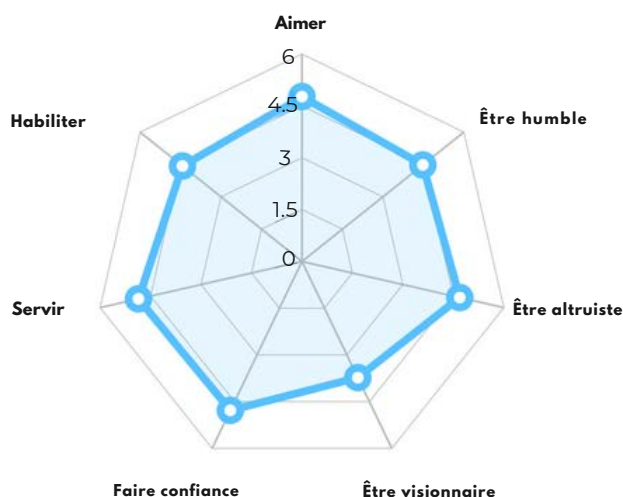
- *aimer*, dans un sens social ou moral
- *être humble*, gardant ses réalisations et ses talents en perspective
- *être altruiste*, aidant les autres de manière désintéressée pour le plaisir d'aider
- *être visionnaire*, imaginant, concevant ou prévoyant de façon inhabituelle
- *faire confiance*, faire preuve de confiance envers les autres
- *servir*, faire preuve de responsabilité envers les autres
- *habiliter*, confier le pouvoir aux autres

Ensuite, je me suis appuyé sur *IBM SPSS Statistics version 28 (2021)* pour organiser les réponses à l'enquête SLAI et les informations démographiques en données déclarables. Ensemble, ces outils ont permis une exploration plus approfondie des résultats, afin de déterminer les perceptions démographiques générales et spécifiques du leadership-serviteur.

Le tableau suivant montre comment les ministres de l'UPCI ont globalement noté chaque attribut.

Conclusions générales du SLAI

Attribut SLAI	Score moyen SLAI
Aimer	4,77
Être humble	4,48
Être altruiste	4,69
Être visionnaire	3,73
Faire confiance	4,78
Servir	4,86
Habiliter	4,43



Dans l'ensemble, les résultats suggèrent une perception positive du leadership-serviteur au sein de l'UPCI.

Deux domaines de croissance dans le leadership-serviteur

Cependant, le constat initial suggère également deux domaines de croissance à considérer.

1) Cultiver une vision collaborative

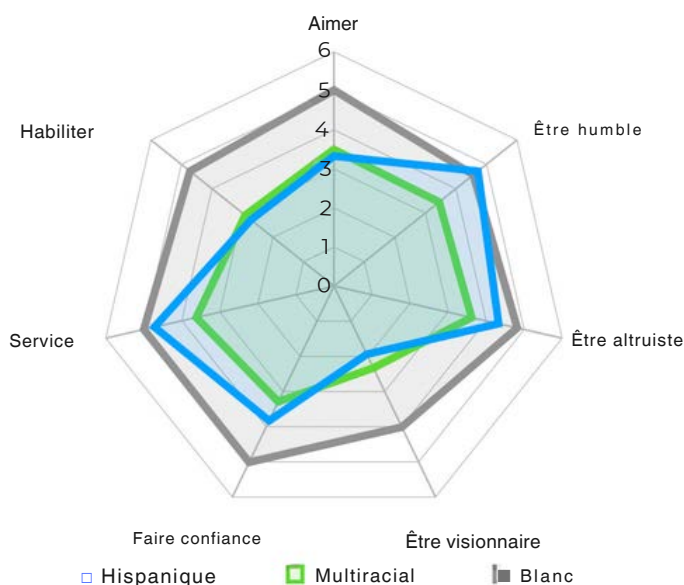
La dimension «être visionnaire» implique la manière dont le dirigeant-serviteur collabore avec les membres de l'organisation pour cultiver une vision. Cet attribut montrait le domaine nécessitant le plus d'amélioration. Bien que les dirigeants de l'UPCI puissent essayer d'inclure les gens dans l'élaboration de leur vision, les participants à l'enquête ont systématiquement évalué cet attribut moins bien que tous les autres attributs. Il représente le score le plus bas parmi tous les groupes démographiques, enregistrant un score moyen de seulement 3,73 sur une échelle de six points. En conséquence, il peut être avantageux pour nous, en tant que dirigeants-serviteurs, de demander souvent à ceux qui nous suivent comment développer une approche plus collaborative pour façonner une vision commune.

2) Habilitier les minorités ethniques

Deuxièmement, le constat initial a révélé une disparité entre les minorités ethniques et les participants blancs dans la perception globale du leadership-serviteur. Sur le plan ethnique, quatre-vingt-cinq pour cent des participants à l'enquête se sont définis comme «blancs», tandis que quinze pour cent se décrivent comme une minorité «hispanique» ou «multiraciale». La petite taille de l'échantillon dépassait les exigences minimales de l'étude. Cependant, je déconseillerais de généraliser les résultats à un public plus large jusqu'à ce qu'un plus grand nombre de participants réponde au sondage. À titre de comparaison, le sondage du pasteur principal publié par l'UPCI comprenait 587 participants, donc ce sondage ne comprenait qu'environ onze pour cent du total des participants à cette enquête. Les efforts futurs pourraient bénéficier de l'envoi du sondage auprès d'un segment plus large de ministres accrédités et de la comparaison des résultats avec le rapport actuel.

Néanmoins, comme l'illustre le graphique ci-dessous, le rapport a révélé une différence statistiquement significative dans la perception du leadership-serviteur parmi les minorités. Notamment, les attributs «habilitier» et «être visionnaire» représentent des scores nettement inférieurs à ceux de leurs homologues blancs.

Scores SLAI par origine ethnique



De nombreux facteurs peuvent être à l'origine de cette disparité, mais les résultats étaient trop surprenants pour être ignorés. De telles découvertes suscitent naturellement des inquiétudes si elles révèlent une faiblesse dans notre effort commun pour servir notre communauté. L'érosion du service conduirait à des problèmes plus importants et saperait notre mission «d'apporter tout l'Évangile à tout le monde par toute l'Église». Ainsi, si des divergences persistent après avoir fait appel à un segment plus large de participants, il peut être bénéfique de rechercher davantage de clarté sur les perceptions du leadership-serviteur parmi les ministres des minorités de l'UPCI par le biais de sondages et de discussions ouvertes continus dans nos églises et nos districts.

Une Église globale dans un monde plat

Depuis le début, les dirigeants apostoliques ont travaillé avec diligence pour inclure une représentation diversifiée dans la mission de l'Église. Aujourd'hui, nous continuons à habiliter l'Église grâce à la diversité. Même si nos efforts pour diriger en tant que serveurs unis ont été couronnés de succès, nous désirons être encore plus forts. Pussions-nous travailler avec diligence pour accomplir les paroles de Christ et voir les gens «de l'orient et de l'occident, du nord et du midi» avancer dans le royaume de Dieu afin que l'UPCI puisse continuer à prospérer en tant qu'Église globale dans un monde plat.

Seth Noble Simmons

Au cours des vingt dernières années, Seth a occupé plusieurs postes ministériels et de leadership communautaire aux côtés de son épouse, Sarah. Ils ont deux filles, Promise et Purity, et vivent à Burnet au Texas, où il est pasteur. En tant que ministre ordonné, il est secrétaire-trésorier de la section métropolitaine d'Austin, président du comité de conception et de marketing du district centre-sud du Texas, et rédacteur en chef de l'ICS Journal de Leadership.



BOÎTE À OUTILS, NO 19

**OUTILS PRATIQUES
À UTILISER**



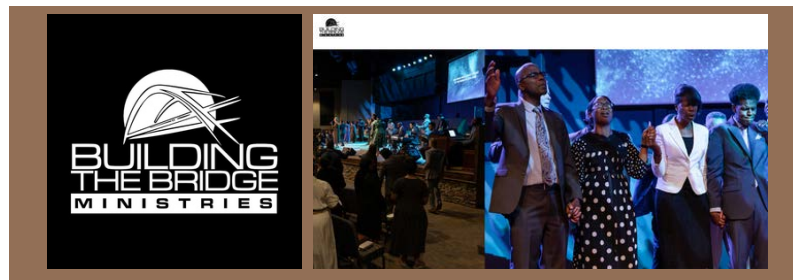
Ressources de l'UPCI sur la diversité

Découvrez les nombreuses ressources offertes par l'UPCI pour favoriser la diversité [disponible en anglais].

CLICK HERE >



CLICK HERE >



CLICK HERE >



CLICK HERE >

