

Les qualités du responsable : exigences bibliques

Le responsable et ce qui est attendu de
lui : vie privée, familiale, professionnelle...

séquence 1

Qualités, exigences, attentes... tout ce qu'il faut pour nous mettre à l'aise ! En face de ces réalités (car ce sont bien des réalités), nous allons poser, en introduction, cette phrase encourageante de l'apôtre Paul :

« *Celui qui aspire à être un dirigeant dans l'Eglise désire une belle tâche.* » Cette parole est certaine. (1 Tm 3.1)

Chez Paul, cette vision-là **précède** les propos exigeants qui vont suivre : *Il faut toutefois que...*

Une **belle tâche** : il ne dit pas une tâche facile, ou toujours gratifiante ou sans souci. Mais **belle**.

• **À votre avis, qu'est-ce qui fait que la tâche du responsable d'église peut être qualifiée de belle, excellente, honorable ou précieuse ?**

Sans tenter de cerner toutes les utilisations de ce mot très courant (environ 100 fois dans le N.T.), il y a quelques contextes qu'on peut mentionner (et que vous pouvez noter) pour votre méditation...

Dans la Septante (traduction grecque de l'A.T.), nous trouvons ce mot que Paul utilise pour « belle » dans Gn 1.4 : – *Dieu vit que la lumière était **bonne**...* Le sens ici est « telle que Dieu l'a voulue ».

Ensuite, dans Gn 2.17 : *tu ne mangeras pas le fruit de l'arbre de la connaissance du **bien** et du mal...* Là, nous sommes plus dans la nuance de « ce qui plaît à Dieu, ce qui est conforme à sa volonté ».

À méditer : la belle tâche du responsable comme voulue par Dieu, comme service qui lui plaît.

Dans le N.T., on trouve le mot dans un certain nombre de passages des évangiles qui rapportent les paroles de Jésus. Il emploie assez souvent l'expression « bons fruits » :

– *tout arbre qui ne produit pas de bons fruits sera donc coupé...* (Mt 3.10)

– *Tout bon arbre produit de bons fruits...* (Mt 7.17-18)

– *Dites que l'arbre est bon et que son fruit est bon, ou bien dites que l'arbre est mauvais et que son fruit est mauvais, car on reconnaît l'arbre à son fruit.* (Mt 12.33)

À méditer : la *belle tâche* du responsable comme un *bon fruit*.

Jésus parle aussi d'« œuvres bonnes » comme ici :

– *Que, de la même manière, votre lumière brille devant les hommes afin qu'ils voient **votre belle manière d'agir** et qu'ainsi ils célèbrent la gloire de votre Père céleste.* (Mt 5.16, S21) C'est la même expression que dans 1 Tm 3.1 (au pluriel).

À méditer : la belle tâche du responsable comme moyen de mettre en valeur la gloire du Dieu qui vous y appelle.

Puis il dit, de la femme au parfum :

– *Elle a fait une **bonne action** envers moi.* (Mc 14.6)

À méditer : notre belle tâche comme offrande faite au Seigneur pour concrétiser notre amour pour lui.

Je m'arrête là pour cette petite introduction. Nous allons parler de qualités requises et d'exigences... mais n'oublions pas que, aux yeux du Seigneur de l'Église, le service du responsable est beau, bon et précieux. Gardons cela dans un coin de notre tête – ou de notre cœur !

Nous reviendrons, inévitablement, à 1 Tm 3 et Tt 1, mais plus tard. Avant d'aborder notre thème dans les épîtres, nous allons voir ce que les évangiles en disent – ou plutôt ce que Jésus avait à dire à ce sujet.

La première qualité exigée

Pour poser les fondements de cette Église qui serait son corps dans le monde, Jésus a prévu non pas un successeur unique (ou vicaire), mais une équipe. Le Seigneur savait que, par son choix, les apôtres seraient « condamnés à s'entendre ». Ce qui ne veut pas dire qu'ils étaient naturellement doués pour coopérer ! Il est évidemment important que nos équipes de responsables fonctionnent comme le Seigneur le désire. Il est donc intéressant de rappeler ce qu'il a enseigné à sa toute première équipe.

• Si je vous dis que Jésus lui-même a parlé au Douze de la première qualité incontournable pour ceux qui prennent des responsabilités dans son Église, pouvez-vous deviner à quel enseignement je fais allusion ?

Regardons ensemble Luc 22.24-27. (Faire lire)

• Dans ce texte, qu'est-ce qui illustre la tendance naturelle de l'être humain dans un groupe ?

• À qui Jésus compare-t-il ceux de ses disciples qui revendiquent la première place ?

Nous devons prendre très au sérieux les leçons que Jésus tire de cet incident ! À commencer par ceci :

Il ne faut pas que vous agissiez ainsi (Semeur).

Que cela ne soit pas votre cas (S21).

Chez vous, rien de semblable (NBS).

Puis...

que le plus grand parmi vous soit comme le plus jeune,

et que celui qui gouverne soit comme le serviteur (Semeur) ou...

celui qui commande comme celui qui sert (S21) ou...

celui qui dirige comme celui qui sert (NBS).

• Pierre, qui a joué un rôle de premier plan par la suite, a-t-il bien compris la leçon ?

Plus tard, au début des années 60, Pierre écrit « comme un ancien à des anciens » les exhortant (1 P 5.1-4) à *veiller sur le troupeau de Dieu... non pas en dominant comme des seigneurs... mais en étant des modèles.*

• Quel nom donneriez-vous à la qualité que Jésus met en avant (Luc 22) et que Pierre a continué à recommander ?

[Réponses...]

J'aime bien « l'esprit collégial ».

Le responsable selon le cœur du Seigneur est un homme... *collégial*. Il n'oublie pas qu'il fait partie d'une équipe. Et il sait que le seul Seigneur est Jésus-Christ.

Avant de laisser Luc 22, il y a un autre point important à retenir. Jésus s'attendait à ce qu'il y ait, dans l'équipe, ceux qui gouverneraient, commanderaient, dirigeraient..., mais il subvertit l'esprit de compétition et de domination en le réorientant vers un « concours d'humilité » !

On dira peut-être que cela semble évident, à l'exemple de Jésus lui-même (v.27). Mais dans la pratique cela n'est pas facile à vivre. La nature humaine s'enorgueillit si facilement des responsabilités confiées et de l'autorité déléguée (par Dieu, par nos frères et sœurs). C'est un des aspects du dessein de Dieu pour l'Église les plus difficiles à mettre en œuvre – et surtout à maintenir dans la durée. On peut commencer avec toute la bonne volonté au monde, puis glisser progressivement vers cet état d'esprit où nous confondons notre fonction avec notre valeur ou notre identité. Cette valeur et cette identité ne découlent pas de ce que nous faisons, mais du regard d'amour

que le Seigneur pose sur notre vie et du prix qu'il a payé à la croix pour nous racheter.

Pour mesurer où l'on en est par rapport à cette exigence de Jésus à l'égard de ceux qui dirigent, il est bien de faire le point de temps en temps.

• **Est-ce que je pourrais renoncer à cette responsabilité sans me sentir diminué ou inutile ?**

Si la réponse est non, nous sommes en danger.

(L'utilité de l'année sabbatique, lorsque c'est envisageable.)

Premières occasions de manifester l'esprit collégial (après l'Ascension)

Sans chercher à fonder une doctrine sur un récit, nous devons néanmoins reconnaître que le livre des Actes a été écrit pour notre instruction. Pour mieux cerner la qualité qu'on peut appeler l'esprit collégial, il est intéressant de le voir à l'œuvre. Plusieurs incidents peuvent nourrir notre réflexion. Le premier se déroule pendant cette période de transition qui sépare l'Ascension de Jésus de la Pentecôte avec la venue de l'Esprit.

Nous allons regarder Actes 1.13-26. **[selon l'heure]**

Les v.13-14 nous esquissent le contexte. Les Onze sont nommés : ils étaient tous là. Mais il y avait de nombreux autres disciples qui les rejoignaient pour prier ensemble. Ils pouvaient être 120 (v.15).

Lisez le texte, puis réfléchissez à ces questions :

• **À la lumière de Lc 22.24-27 et 1 P 5.3, quel rôle joue Pierre dans cette histoire ?**

• **Où se manifeste ce qu'il faut appeler la « conscience de groupe » (la conviction de former une équipe) des Onze ?**

• **Qui présente les deux candidats qui répondent aux critè-**

res définis ?

[Partagez les réponses]

– Pierre expose la problématique des Douze devenus Onze (par la défection de Judas) et la conviction qu'il faut rétablir le nombre symbolique de 12. On peut remarquer que, déjà dans les évangiles, Pierre est souvent l'interprète des préoccupations du groupe. Il est ici le porte-parole (il ne parle pas en son propre nom, mais communique les conclusions de la réflexion des Onze : il dit *nous*, v.17, 21, 22). Il propose une démarche concrète pour remédier au problème. Le *il faut* du v.21 exprime une conviction partagée que cette proposition est conforme à la volonté de Dieu (les *il faut, il fallait* dans le N.T. sont le plus souvent des expressions de la volonté souveraine de Dieu : cf. Mc 8.31).

– Si Pierre, comme porte-parole, dit souvent « nous », le dernier *nous* du v.22 souligne encore plus fortement la conscience de groupe qu'avaient les apôtres en tant que *témoins de la résurrection*. L'équipe connaît sa mission.

Les apôtres sont reconnus dans leur fonction et se reconnaissent entre eux comme membres d'une équipe qui a une mission commune et une responsabilité partagée. On notera la description de leur fonction comme *ce diaconat et apostolat* (v.25). Mener, même pour les apôtres, c'était surtout **servir**.

– Concernant les candidats, le v.23 précise : *Ils en présentèrent deux...* où le « *Ils* » désigne soit l'ensemble de la communauté soit les Onze. En tout cas, les Onze n'agissent pas « en petit comité », mais consultent l'ensemble des disciples pour prendre cette décision importante. Les apôtres ne sont pas « un État dans l'État » ou une élite qui n'a de comptes à rendre à personne. On voit déjà ici cette « collégialité pour tous » qui doit caractériser l'Église de Jésus-Christ. Tous les chrétiens sont membres du corps et pierres vivantes dans l'édifice. Les responsables sont appelés non pas à régimenter, mais

à faciliter la vie de la communauté.

(On ne s'attardera pas sur le tirage au sort qui s'inscrit dans la transition des dispositions de l'Ancienne Alliance à celles qui conviennent à la Nouvelle. C'est probablement un écho de l'Ourim et du Toummim : Ex 28.30. Ce qui reste valable est la volonté de laisser le dernier mot à Dieu lui-même.)

Dans le livre des Actes, dans les premiers temps, les apôtres s'occupent de tout. Ils posent les fondements, enseignant aux autres ce que Jésus leur a appris – c'est le cœur de la vocation d'un apôtre. Ils font aussi office d'anciens pour l'église de Jérusalem, en attendant que d'autres (comme Jacques, le frère de Jésus) se lèvent. Mais ils remplissent aussi un rôle de gestionnaires des finances (4.35-36). Ils cumulaient tellement de services qu'inévitablement, avec la croissance rapide de la communauté, le jour est arrivé où ils ont compris qu'ils ne pouvaient pas tout faire et, surtout, qu'ils ne **devaient** pas essayer de tout faire. Ils en ont pris conscience lorsqu'une crise a éclaté. Un mécontentement s'est fait entendre et un risque de division est apparu.

Lisons Actes 6.1-6. (Faire lire)

Dans les premiers temps, les Douze portent plusieurs chapeaux...

• Dans cette intervention, qu'est-ce qui vous semble relever d'un rôle d'apôtres, d'un rôle d'anciens (responsables de l'église locale) ou d'un rôle de gestionnaires ?

Dans la mesure où on peut démêler ces différents rôles !

[Réponses – c'est une question ouverte !]

Mes réponses :

– En évitant à la jeune Église de vivre un schisme entre les disciples d'origine juive traditionnelle et ceux qui, tout en étant juifs, avaient adopté la culture grecque, on peut penser qu'ils agissent comme apôtres. Idem pour le profil qu'ils éta-

blissent pour les futurs serviteurs : cela ressemble, en plus court, à ce que Paul propose dans ces lettres à Timothée et à Tite.

– Leur conviction qu'ils devaient se recentrer sur la prière et le service de la Parole me semble plus manifester leur cœur d'ancien, de responsable pastoral (mais il reste vrai que, en tant qu'apôtres, ils avaient à enseigner les bases de la foi).

– Ils prennent conscience du fait qu'ils ne peuvent pas assumer la gestion de l'entraide : ils renoncent à être gestionnaires (dans quelle mesure, on peut toujours en discuter).

En tout cas, comme dans la chambre haute, les Douze consultent l'ensemble des disciples. Je souligne qu'ils **ont réfléchi au problème**, qu'ils **se sont mis d'accord** et qu'ils **présentent un front commun**. C'est ça, l'esprit collégial ! (Le porte-parole n'est pas nommé dans ce texte, mais il y a dû en avoir un.) Ils prennent position sur leurs propres priorités. Ils proposent de déléguer certaines responsabilités, donc d'élargir l'équipe de responsables. Ils définissent des critères pour les candidats à ces responsabilités.

Puis ils laissent faire l'église ! La collégialité dans l'équipe dirigeante favorise la vie du corps. Elle canalise, mais n'annule pas, « la collégialité pour tous ».

La première qualité exigée pour les responsables, c'est cet esprit collégial.