

Survivre au conflit sans perdre votre âme (ou votre raison)

Par M. John R. Throop

"Je veux le chant 'Agneau de Dieu' à chaque culte", a déclaré Tracy alors qu'elle s'assoyait les bras croisés, avec un air renfrogné et déterminé sur son visage.

"Grâce", pensais-je en moi-même, "elle est plus jeune que moi, et si inflexible!" À ce moment-là, les ingrédients pour une bataille se préparaient depuis des mois et ils ont atteint leur point d'ébullition après un peu plus d'un an de pastorat. Les sentiments étaient à vif parce que mon prédécesseur, amer des changements liturgiques qui ont envahi ma confession religieuse dans les années 1970 et 1980, a rapidement placé le Livre Révisé des Prières sur les bancs de l'église une semaine avant qu'il ne quitte son poste. Il a dit que les personnes en autorité dans l'église le forçaient à utiliser le nouveau livre.

Le style de culte que j'ai hérité était sombre et lugubre. Le directeur musical était un spécialiste des compositeurs du 19^e siècle dans la tonalité mineure. Je l'ai consulté pour évaluer comment nous pourrions illuminer le culte, réservant la musique sombre pour la cène. Nous pouvions enlever le chant "Agneau de Dieu". Voici le problème : Tracy était l'épouse du directeur musical. Elle n'apprécierait pas le changement.

"Vous enlevez mes prières!" me cria-t-elle. "Je veux les ravoir, et si vous ne le faites pas, je vais vous créer beaucoup de problèmes!"

Bien que je me sente pressé contre le mur, j'ai essayé de discuter avec elle, mais je ne voulais pas revenir sur ma décision. Elle a quitté précipitamment en proférant des menaces. Ce fut après cela que j'ai suivi le cours qui n'est pas offert au séminaire : Conflits d'Église 101 : Garder Sa Raison et Préserver Son Âme. Pendant que j'ai consulté d'autres églises et que j'en ai discuté avec des collègues, j'en suis venu à croire que plusieurs églises sont dans une atmosphère de chicane. Les dirigeants et le reste de l'église dans chaque confession religieuse sont en train de se blesser durant la bataille. Les pasteurs sont de plus en plus sujets à ce qu'on appelle la "mise à pied involontaire".

Il n'y a pas de gagnant quand le conflit survient. Les pasteurs deviennent démoralisés, leur précieuse direction est gâchée. Les églises sont déchirées par des divisions internes, un ministère significatif est mis en veilleuse, et les blessures qui en résultent prennent des années à guérir. "Ce qui est dommage dans tout cela," mentionne un dirigeant bénévole de l'Ohio, "c'est que nous faisons du pasteur le problème, quand la vérité réside dans le fait que les membres sont divisés entre eux. Il a souffert dans son ministère, nous avons perdu des membres et un contexte favorable".

Un pasteur avec de la vision, de la volonté et la main de Dieu sur lui risque de créer certains conflits lorsqu'il s'engage dans le ministère. Cela peut survenir n'importe quand dans son ministère. Souvent, il y a une grande tension au commencement d'un pastorat. La personnalité naturelle d'un pasteur met au défi le statu quo. Un pasteur que je connais a subi une violente tempête dans la vingtième année de son ministère. Un autre, près de la retraite après 16 ans de ce qui pourrait être considéré par tous comme un ministère fructueux et efficace, a été aussi mis à l'épreuve dans son cœur. L'Église a vécu aussi des histoires, des nouveaux pasteurs qui font "table rase" à leur arrivée, qui soumettent de façon arrogante n'importe quelle opposition, ou qui s'engagent dans une mauvaise conduite.

Ce qu'est le conflit et ce qu'il n'est pas

Essayons de comprendre ce qu'est le conflit et ce qu'il n'est pas. Le conflit arrive quand une personne perçoit une menace à sa valeur personnelle ou à sa sécurité. Un désaccord ou une plainte, d'un autre côté, peuvent ne pas menacer mon estime. Je peux discuter de sujets calmement, vous donner de la valeur ainsi qu'à votre opinion, et me sentir valorisé par vous. Alors, nous ne sommes pas en conflit, nous sommes simplement en accord ou en désaccord, et nous nous sentons bien dans cela.

Le conflit, toutefois, est hautement chargé émotionnellement, et les comportements semblent irrationnels, et ils le sont. C'est pourquoi travailler à travers le conflit peut sembler si difficile. Jusqu'à ce qu'un sentiment d'estime et de confiance puisse être rebâti, les questions ne peuvent être définies et les problèmes ne peuvent être résolus.

Quelquefois, à cause de la faiblesse humaine et du péché, l'estime personnelle et la confiance ne peuvent être restaurées, le conflit demeure, et la relation est brisée jusqu'à ce que les parties soient prêtes à faire face à leurs émotions.

L'allumette qui allume la flamme du conflit peut survenir n'importe où dans la vie de l'église, cela peut être un désaccord sur un programme ou une politique, ou une déception sur les soins pastoraux. Le plus souvent, toutefois, le conflit survient au sujet du culte, le style, le contenu, même sur l'heure ou l'endroit. Cela est logique, puisque nous croyons que Dieu a créé les gens pour être en relation avec Lui et pour L'adorer.

L'adoration envers Dieu est la plus grande activité humaine. L'adoration pénètre au cœur de nos êtres, et notre estime personnelle grandit à mesure que nous attribuons de la valeur à Dieu. Pour plusieurs membres, c'est le seul contact qu'ils ont avec le ministère de l'église. Alors l'adoration a un grand pouvoir, incluant le pouvoir de faire des idoles de certaines formes d'adoration, que ce soit le genre formel et liturgique ou spontané et expressif, que l'accent soit sur les symboles, la prédication ou la musique.

Le carburant du conflit

Si l'adoration est l'allumette qui allume la flamme du conflit, le carburant peut aussi inclure :

La crise de vision

Une responsabilité première du pasteur est d'apporter la vision et de guider l'église à réaliser l'appel unique de Dieu pour eux. Trois problèmes peuvent survenir, et n'importe quel d'entre eux peut mener au conflit.

Premièrement, la vision est liée à la question, "Quel genre d'église voulons-nous devenir?" Le Nouveau Testament est rempli de plusieurs images décrivant ce qu'est l'église : un organisme, une maison, une association, la famille, ceux qui sont appelés et envoyés, et les théoriciens séculiers en gestion offrent souvent d'autres modèles pour l'église : le centre d'enseignement, la compagnie ou la communauté. Il y a des racines théologiques au conflit.

La vision tourne aussi autour des valeurs et des normes, les choses qu'on devrait faire mais dont on ne parle pas. Dans une église du Texas, le pasteur avait la vision d'une "communauté qui prend soin des autres", et la plupart des gens étaient d'accord avec cela. Mais ils sont restés pris sur le "qui prend soin" et le "comment prendre soin". Le pasteur voulait entraîner ceux qui

avaient des dons pastoraux pour mettre en place un réseau d'entraide, toutefois les gens pensaient que le pasteur était la véritable personne qui devait prodiguer les soins. Un pasteur du Colorado avait la vision d'avoir un culte renouvelé et extraverti. Le problème était que la plupart des gens de l'église étaient traditionalistes.

La vision a aussi un impact sur la culture de l'église : la taille, les expériences partagées, les traditions, les personnalités, et un environnement plus vaste (confession religieuse, région du pays, composition ethnique). Jusqu'au moment où un pasteur peut explorer et participer dans la culture, la vision sera difficile à vendre et le conflit sera à portée de main.

Par exemple, la direction de l'église peut dire qu'elle veut grandir, mais le coût d'un changement culturel peut être trop difficile à faire. La culture de la famille peut être en conflit avec une église plus grande et plus anonyme qui ne connaît pas ses coutumes et ses attitudes.

Le problème de l'autorité

Quelquefois, le conflit survient à cause d'un désaccord à savoir qui est réellement en charge, un problème aussi vieux que Adam et Ève. Si on met de côté les considérations pieuses, il y a un élément politique à la vie de l'église, et le pouvoir peut être utilisé ou mal utilisé dans le Royaume de Dieu. Le pasteur peut avoir un pouvoir à cause de sa position, mais cela ne signifie pas que le pouvoir authentique lui revient automatiquement. Dit d'une autre façon, le pasteur peut avoir le pouvoir de la chaire, mais les gens ont le pouvoir des bancs d'église et du téléphone. La véritable autorité doit être gagnée à travers les relations et la persuasion. Un pasteur plus faible peut permettre à un dirigeant naturel plus fort d'exercer une véritable autorité. Malheur au prochain pasteur qui, malgré le fait qu'il n'ait pas commis lui-même de faute, remet en question cette autorité et menace celui qui possède le pouvoir. Le conflit s'en vient!

La bataille spirituelle

Nous sommes de plus en plus sensibilisés à la dimension spirituelle du conflit, une bataille qui se déroule dans les cieux pour les âmes du peuple de Dieu. Le ministère de Jésus-Christ a certainement produit des conflits avec des forces démoniaques oppressives, et même avec Satan lui-même. Comme Neil Anderson l'a si clairement démontré dans le livre "Setting Your Church Free" (Libérer Votre Église), les liens qui emprisonnent les églises et leurs dirigeants doivent être brisés. Le conflit est clairement connecté à des liens communs, mais c'est seulement une dimension du conflit, non pas la seule explication pour cela. Satan peut vouloir blesser un dirigeant, mais le dirigeant peut faire de lui-même plusieurs faux pas stupides.

Analyse socioculturelle

Un autre ingrédient est sociologique. Plusieurs études, comme "A Generation of Seekers" (Une Génération de Chercheurs) de Roof ou "Habits of The Heart" (Les Habitudes du Cœur) de Bellah, montrent les espoirs, les rêves, les attitudes et la spiritualité de plusieurs générations, que ce soit la Génération des Bâisseurs (naissance entre 1901 et 1924), la Génération Silencieuse, (entre 1925 et 1942), les Baby Boomers (entre 1943 et 1964) ou la Génération X (entre 1965 et 1981). Chaque génération a été modelée par des expériences puissantes, des valeurs partagées, et un style de vie. Il y a un terrain fertile pour le conflit lorsque les attentes deviennent des arguments personnels concernant les engagements et les priorités.

Comportement dysfonctionnel

Une autre façon de comprendre le conflit est le modèle médical/behavioriste qui voit le conflit comme une "dysfonction". Anne Wilson Schaef et Diane Fassel décrivent la scène dans "The Addictive Organization" (L'organisation malade), où les dépendances et les compulsions se rencontrent, et où la responsabilité personnelle et collective est niée. Un pasteur du Texas a été mis à la porte pour aucune raison apparente, rejoignant les trois autres pasteurs qui ont été licenciés comme lui durant les 16 années précédentes. La direction de l'église a toujours soutenu que les autorités de leur confession religieuse ne leur ont encore envoyé personne de valeur. Il y a quelque chose qui ne va pas là-bas! Dans une église de Chicago, un pasteur était confus par un comportement fou de certains des dirigeants jusqu'à ce qu'il apprenne que, 10 ans plus tôt, un pasteur alcoolique a touché le fond du baril. Le pasteur a suivi un thérapie, l'église non.

Le centre de la discussion

Une fois que vous êtes en conflit, vous ne pouvez pas le résoudre. Mais vous pouvez le réduire de façon à ce que la discussion soit centrée, non sur les personnalités, mais sur les questions à être comprises et les problèmes à être résolus. Cela doit être le premier but pour travailler à travers le conflit tout en demeurant sain d'esprit et en gardant votre âme dans le ministère. Voici quelques étapes spécifiques :

Demandez de l'aide

Une partie neutre peut aider grandement à rebâtir la confiance, restaurer les lignes de communication, identifier les comportements indésirables, et explorer un ministère futur. Une intervention précoce peut éviter des problèmes plus tard.

Priez

Les sentiments de douleur, d'anxiété et de colère peuvent éviter de faire des dommages avec une vie de prière. Il est très important d'approfondir votre culte personnel et de vivre comme cet arbre dans le psaume 1 (Heureux l'homme qui ne marche pas selon le conseil des méchants, qui ne s'arrête pas sur la voie des pécheurs, et qui ne s'assied pas en compagnie des moqueurs, mais qui trouve son plaisir dans la loi de l'Éternel, et qui la médite jour et nuit! Il est comme un arbre planté près d'un courant d'eau, qui donne son fruit en sa saison, et dont le feuillage ne se flétrit point : tout ce qu'il fait lui réussit. Il n'en est pas ainsi des méchants : ils sont comme la paille que le vent dissipe. C'est pourquoi les méchants ne résistent pas au jour du jugement, ni les pécheurs dans l'assemblée des justes ; car l'Éternel connaît la voie des justes, et la voie des pécheurs mène à la ruine.) Trouvez une direction spirituelle, allez dans une retraite de prière, qu'elle soit solitaire ou guidée par les autres.

Cherchez de l'appui de la part des collègues

Même si c'est simplement un autre pasteur, trouvez un collègue à l'extérieur de votre église que vous pouvez appeler et en lequel vous pouvez vous confier et vous décharger. De la relation d'aide pastorale peut aussi être très utile pour faire face au conflit.

Protégez votre famille

Bien que votre épouse et vos enfants aient besoin de savoir ce qui se passe, refusez de faire du conflit le centre de la vie de votre famille. Laissez-les être un refuge et non la cible des tirs. Prenez du temps avec votre épouse, seul à seul, pour prendre soin l'un de l'autre.

Riez

J'ai toujours trouvé que la meilleure façon d'enlever du stress est de rire. Les frères Marx ont eu un grand ministère envers moi lors de conflits. De la même manière, je me concentre sur la grâce de Dieu, et je lui demande de faire silence en moi quand je gémiss.

Ayez une vie

Soyez impliqué dans une activité qui n'a absolument rien à voir avec l'église. Un pasteur d'une église en conflit chantait dans la chorale de la communauté, un autre prenait des cours d'art, personnellement je fais de l'excursion.

Remettez à plus tard les décisions majeures

Attendez que le conflit diminue avant d'écrire cette lettre de démission. Changer d'endroit peut ne pas résoudre vos problèmes, et Dieu peut vous avoir appelé à passer à travers le conflit. Si on vous met à la porte, laissez quelqu'un d'autre négocier à votre place les modalités décentes de départ.

Le conflit est inévitable

La direction spirituelle a un prix. L'Évangile et Jésus-Christ lui-même attaquent le monde et les habitudes de l'Église chrétienne. Il y a toujours eu des conflits, et il y en aura jusqu'au retour de Jésus-Christ. Notre époque troublée rend simplement plus probable pour les pasteurs et les églises le fait de devoir passer à travers l'épreuve du feu. Comprendre le conflit nous permet d'avoir une juste perspective. Ce n'est certainement pas la fin du monde, et cela ne doit pas être la fin de votre ministère. Vous pouvez demeurer sain d'esprit et garder votre âme au milieu du conflit à mesure que votre trésor pastoral est raffiné et que l'église expérimente le réveil, non seulement à partir des cendres du conflit, mais aussi dans le feu du Saint-Esprit.

Le révérend Dr. John R. Throop est un vétéran en matière de conflit et un consultant pour les églises et les ministères. Il est pasteur de l'église épiscopale St. Francis à Chillicothe, Illinois (USA). Cet article a été traduit et réimprimé avec la permission du magazine Worship Leader. Si vous êtes intéressé à vous abonner à Worship Leader, S.V.P. appeler 1-800-286-8099. Visitez leurs sites internet à <http://www.worshipleader.com/> et www.songdiscovery.com.