**Ce que d’autres disent de ce manuel de formation d’implanteur d’église**

« La plantation d’église perpétue la vie de l’église, tout comme avoir des bébés apporte la continuité à la race humaine. Mais la question est : "Comment faisons-nous?" Bruce Zachary a rendu service à ceux qui étaient au ministère en élaborant un manuel qui donne de nombreuses suggestions pratiques pour le faire. Je prévois de faire de ce manuel une lecture obligatoire dans notre classe de plantation d’église dans notre école de formation pastorale (école de ministère) ici à Calvary Chapel Costa Mesa. »

**Carl Westerlund,** pasteur et directeur de l’École de Ministère de Calvary Chapel Costa Mesa.

« Le Church Planter Training Manual de Bruce Zachary est l’une des approches les plus complètes que j’ai vues. Il traite des dizaines de sujets pertinents d’intérêt pour ceux qui planifient de nouvelles congrégations ou qui aident à lancer une église. C’est un excellent outil pour guider les dirigeants pas à pas dans la préparation pour faire avancer l’œuvre du Royaume de Dieu sur terre. Je recommande fortement les efforts de Bruce ici et je sais qu’ils seront précieux pour beaucoup. »

**David Guzik,** pasteur principal de Calvary Chapel de Santa Barbara et implanteur d’église

« Ce manuel de plantation d’église sera d’une grande aide dans l’expansion du Royaume de Dieu en commençant de nouvelles congrégations dans les endroits où elles sont nécessaires. En tant que fondateur d’églises à l’échelle internationale, les principes sont d’une grande aide pour former une équipe et connaître les enjeux liés au lancement d’une nouvelle œuvre. Si j’avais eu ce livre il y a 30 ans, cela aurait rendu mon travail tellement plus facile! »

**Juan Domingo,** pasteur fondateur de Calvary Chapel Ensenada, Baja, Mexique & Directeur de Calvary Chapel Bible College d’Ensenada.

« Le pasteur Bruce Zachary a produit un merveilleux manuel pour aider les pasteurs à équiper les implanteurs d’église modernes pour transcender les dernières tendances et retrouver le plan de Dieu pour son église. Ce n’est pas un programme avec des méthodologies et un petit Jésus saupoudré sur le dessus. Ce manuel est un outil rempli d’Esprit et relationnel qui glorifie Dieu comme il favorise la cause de Jésus et honore son épouse.

**Ed Compean,** pasteur principal et missionnaire d’implantation d’église au Kenya.

« Ayant lu et apprécié ce manuel de formation de planteur d’église, je crois que Dieu va l’utiliser comme un outil pour former et équiper les futurs planteurs d’église dans notre congrégation. Je le recommande vivement ! »

**Mike Vincent,** fondateur et pasteur principal de Calvary Chapel Rosarito, Baja, Mexique.

« Le pasteur Bruce Zachary a produit un guide complet pour la formation et le mentorat des implanteurs d’église dans le mouvement de Calvary Chapel et au-delà. Les histoires personnelles de Bruce donnent vie au processus et les questions « Lifework » stratégiquement placées augmentent l’apprentissage. Je le recommande ! »

**Dr. Steve Ogne,** Eglise Ministère des Ressources.

« Le Manuel de l’implanteur de l’Église est un travail d’amour, pour Dieu, pour son Évangile et pour l’Église locale. Aimer Dieu signifie aimer ce qu’Il aime. Il aime l’Église. Le partenariat avec l’Esprit de Dieu pour planter des églises saines devrait être l’une des passions centrales de chaque pasteur. Ce manuel propulsera les implanteurs et leurs mentors à être intentionnel dans la croissance du Royaume de Dieu et l’élargissement de sa gloire. »

**Lance Ralston,** fondateur et pasteur principal de Calvary Chapel Oxnard, Californie

« En écrivant ce manuel de formation des implanteurs d’église, le pasteur Bruce a très bien couvert les divers sujets que chaque nouveau implanteur d’église devrait connaître avant leur lancement. Les informations contenues dans ses pages s’avéreront très précieuses pour établir une bourse réussie.

Je recommande fortement que ceux appelés à planter une Calvary Chapel lisent et connaissent les informations de ce manuel avant de sortir. »

**Steve Sandoval,** fondateur et pasteur principal, CC Heartland, Fort Valley, Ga.

« Le pasteur Bruce prend le temps d’expliquer les aspects pratiques de l’implantation de l’église et fait un excellent travail en partageant l’histoire de Calvary Chapel pour que nous, les jeunes, puissions tirer parti de son expérience. Ceci est une lecture obligatoire de toute personne qui envisage l’implantation d’église ou même faire partie du groupe de base pour une implantation d’église. »

**Jonathan Domingo,** pasteur principal de Calvary Chapel Ensenada, Baja, Mexique

Copyright 2021 by Bruce Zachary

Imprimé dans les États-Unis par Fruitful Life Publishing

380, avenue Mobil

Camarillo, Californie 93010

Téléphone (805) 384-1182

Courriel : info@calvarynexus.org

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche ou transmise sous quelque forme que ce soit, par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l’autorisation préalable de l’éditeur, sauf dans les cas prévus par la loi américaine sur le droit d’auteur.

Toutes les citations de l’Écriture dans ce livre, sauf indication contraire, sont tirées de la New King James Version et ont été traduit en français à partir de ce texte. Copyright 1982, Thomas Nelson, Inc. Utilisé avec permission. Tous droits réservés.

**Ekklesiaparadis: Formation à l’implantation des église**

**Introduction**

L’un de mes concepts préférés est « Kinder-Garten », un terme germanique inventé pour décrire une expérience ensoleillée qui cultiverait les enfants comme des plantes et les laisserait fleurir comme des fleurs – un jardin d’enfants. Ici, nous voulons développer l’idée d’un « Ekklesiaparadis » à partir des termes grecs ekklesia signifiant assemblée (église) et paradeisos signifiant jardin. La plantation d’église est un voyage épique qui peut cultiver les pré-croyants et les non-croyants ; et peut équiper les croyants et les aider à grandir pour devenir des disciples matures de Jésus ; en essence, un jardin d’église … et donc un manuel de planteur et un programme de formation.

Chaque culture a un récit convaincant, un sens idéal et une histoire de la façon dont les choses devraient être, une compréhension que quelque chose ne va pas avec la photo, et un désir que les choses soient corrigées. Nous luttons pour trouver un remède, la solution qui apporte l’espoir de la rédemption et de la restauration. Le planteur de l’église est un homme qui a découvert l’espérance du Christ et qui communique avec passion cette vérité pour changer le monde pour le bien… pour l’éternité. Le but de ce manuel de formation est de fournir des instructions théologiques et pratiques pour aider à l’implantation d’églises plus saines qui transformeront les villes à travers l’espérance impérieuse de Jésus. Ensemble, nous allons considérer le : qui, quoi, pourquoi, et comment de plantation d’église.

En règle générale, il est préférable pour un planteur éventuel d’être encadré par un pasteur chevronné. Quelqu’un qui « a été là et qui l’a fait ». J’espère que ce manuel encouragera les pasteurs, les futurs planteurs et les églises à remplir notre commission biblique pour implanter des églises bibliques saines. Il y a un besoin énorme de nouvelles églises saines qui sont soutenues après le lancement par des mentors et des relations authentiques. Les recherches de Shawn Lovejoy en 2011 révèlent deux des plus grands défis : 80 % des implantations se sentent découragés et désillusionnés, et l’échec moral. Les facteurs contributifs aux problèmes sont les suivants : attentes déraisonnables et non satisfaites, formation inappropriée ou inadéquate, et un manque de soutien après le lancement pour établir des relations et des responsabilités.

Les facteurs qui contribuent à la solution sont les suivants :

1. Une évaluation significative de l’appel – identification entre autres facteurs des problèmes d’autorité, instabilité émotionnelle, ou un manque de redevabilité envers un ministère saine ou une église de mentor;
2. Les dirigeants en bonne santé spirituelle qui dirigent des églises en bonne santé spirituelle, sont préparés par un processus de mentorat complet;
3. Se limiter à implanter autant d’églises que l’on peut former, encadrer efficacement, et encourager une croissance saine plus lente;
4. Établir et mettre en œuvre un réseau de soutien après le lancement fondé sur des relations significatives pour les dirigeants et leur épouses.

J’ai un ami qui est planteur d’église et qui a servi le Seigneur comme pasteur pendant trente ans. Il a résumé ainsi sa philosophie d’implanteurs d’église : « On vous appelle ou on ne vous appelle pas. Si vous êtes appelés, Dieu le bénira, et si vous ne l’êtes pas, c’est sans espoir. » J’ai répondu : « Dans un certain sens, je suis d’accord avec vous, mais n’y a-t-il pas des moments où vous vous dites : « Si je savais alors ce que je sais maintenant… » Ne voudriez-vous pas transmettre toutes ces leçons pour guider quelqu’un de nouveau sur le sentier en cours de route? » Il est d’accord. Donc, c’est mon effort pour transmettre certaines des leçons que j’ai apprises en tant que planteur d’église ~ profiter de votre voyage!

**Objectifs**

**Reproduire**: Mouvements de disciples de Jésus qui aiment Dieu, aiment les voisins, et forment d’autres disciples qui font de même ; et d’être ouverts à recevoir de multiples disciples qui sont intentionnellement sélectionnés, développés, et envoyés à implanter des nouvelles églises.

**Ressource** : Encourager, édifier et habiliter ceux qui implantent des églises, en les formant et en fournissant des ressources pour eux.

**Relation** : Établir des églises qui sont associées théologiquement, philosophiquement et relationnellement. Nous désirons nous associer au sein du mouvement de Calvary Chapel.

**Méthodes**

**Missionnaire** : Etablir des églises missionnaires : cela implique d’adopter l’approche d’un missionnaire – être indigène à la culture, chercher à comprendre et à apprendre, adapter les méthodes au champ missionnaire, résultant en une église biblique dans une culture locale.

**Mentor** : Utiliser un modèle de mentor pour que les implanteurs d’église soient formés tout en servant dans le contexte d’une église locale saine afin que les leçons de ce manuel puissent être comprises aussi bien qu’enseignées. Jésus a utilisé un modèle de mentor avec ses disciples, comme l’approche rabbinique typique. Il a passé environ 1000 jours avec eux… certaines leçons ne peuvent jamais être apprises simplement en lisant des livres. Ainsi, nous encourageons au moins une année de service dans une église locale, et une année pour déballer ce manuel avec un mentor (et peut-être d’autres disciples).

**Formation de ministère**: Le manuel de formation sera plus efficace si le planteur a terminé une formation à un institut biblique ou à une faculté de théologie comme une condition préalable à, ou en même temps que la formation d’implanteur d’église.

**Préface**

Rappelez-vous que bien que le manuel soit destiné à être une ressource pratique « pratique », il ne peut remplacer l’œuvre du Saint-Esprit et la priorité d’aimer Dieu et les autres (Matthieu 22:37-39). Implanter une église efficace est avant tout l’œuvre de l’Esprit de Dieu et le sous-produit de relations saines avec Dieu et d’autres, elle ne nécessite une méthodologie.

**Fonctionnement du programme de formation :**

**Un aperçu de ce qu’on attend du mentor**

* + - * + Lisez tout le matériel de ce manuel et familiarisez-vous avec celui-ci.
        + Pendant au moins un an, donnez au moins deux heures par semaine à vos implanteurs d’église.
        + Assurez-vous que vos implanteurs d’église aient des occasions d’enseigner
        + Préparer, programmer, superviser et évaluer des projets spéciaux de ministère pour les implanteurs d’église. Ceux-ci seront assignés chaque mois ou deux.
        + Communication à la congrégation au sujet du programme avant, pendant et après.
        + Travaillez à travers les questions "lifework" dans chaque section avec vos planteurs d’église.
        + Partagez vos propres histoires avec vos mentors.

**Ce à quoi l’élève qui plante l’église devrait s’attendre**

* + - * Condition préalable recommandée : achèvement d’une formation dans un institut biblique ou faculté de théologie.
      * Rencontres hebdomadaires avec mentor pendant un an.
      * Engagement à l’égard de la formation des enseignants (le mentorat et les réunions hebdomadaires devraient prendre environ deux heures par semaine).
      * Servir le ministère de l’église en dehors du culte de dimanche, pendant au moins un an. Une expérience antérieure du personnel peut rendre cela moins nécessaire ou inutile.
      * Possibilité d’un programme de stage tel qui est détaillé en annexe.
      * Les projets spéciaux du ministère sont préparés, planifiés, supervisés et évalués par les chefs de programme. Ces projets seront attribués tous les mois ou tous les deux mois.
      * Lecture des livres énumérés dans la bibliographie.
      * Répondez aux questions sur le travail en milieu de vie pour chaque section avec votre mentor.

**Le fonctionnement du programme de formation : un aperçu**

1. **Les matériaux sont conçus pour la formation de mentor-disciple** : Comme idéal, un pasteur principal qui a eu l’expérience comme un implanteur d’église peut former un individu ou un petit groupe d’implanteurs d’église potentiels.
   * + Le mentor devrait connaître la matière : Le mentor devrait examiner le manuel en entier, y compris l’annexe, et être prêt à discuter avec les implanteurs potentiels. Prévoyez inclure vos propres expériences anecdotiques pour illustrer les principes et adapter la discussion à votre contexte et à votre culture.
2. **Durée** : Combien de temps faut-il pour enseigner à travers le matériel manuel ? Bien que vous puissiez lire les documents assez rapidement, le mentorat est un processus. Je vous recommande de prendre un an pour examiner les leçons. Même si vous pouvez accélérer le processus pour prendre moins de temps, évitez la tentation de réduire cette formation à moins de six mois… N’oubliez pas que le mentorat est un processus qui prend du temps.
   * + **Fréquence**: Rencontrez le ou les implanteurs d’église potentiels une fois par semaine pendant environ une heure et examinez une section ou des sections connexes en fonction du rythme de votre programme de formation [p. ex., six mois, un an, etc.].
3. **Formation simultanée des enseignants**: Notre philosophie de ministère accorde une importance à l’enseignement de la Bible. Par conséquent, tout modèle efficace de formation des implanteurs d’église doit inclure une méthode intentionnelle de formation des enseignants de la Bible et des prédicateurs. L’annexe décrit un modèle de formation hebdomadaire des enseignants conçu pour avoir lieu en même temps que la formation des planteurs.
   * + - **Temps** : Les cours manuels de formation et le perfectionnement des enseignants exigeront probablement de 2 à 2,5 heures par semaine.
4. **Service concomitant dans une église locale saine** : Nous encourageons au moins une année de service dans une église locale saine avant d’essayer d’implanter une église. L’expérience de travail à temps partiel ou à temps plein en interaction avec d’autres membres du personnel, des bénévoles, en dirigeant et en prenant soin de personnes, du personnel et des réunions de leadership, etc. C’est distincte du bénévolat pendant le week-end. Les implanteurs doivent glaner ces expériences dans le cadre du processus d’équipement.
   * + - **Expérience préalable du personnel**: Un implanteur potentiel qui compte des années de service efficace au sein du personnel d’une église locale saine a besoin de moins de formation et d’expérience qu’un novice, surtout si l’expérience a été glanée dans une église « de type Calvary » saine.
       - **Stage** : L’annexe contient une description du programme de stage et un formulaire de demande qui peuvent être utilisés pour concevoir un programme de service dans le contexte de l’église locale du mentor. Gardez à l’esprit qu’il est sage d’exposer le planteur à une variété de chefs de ministère et d’expériences au cours du processus.
5. **Projets de préparation à la plantation d’églises** : L’annexe comprend plusieurs exercices à effectuer par les planteurs potentiels et examinés par le mentor. Le mentor devrait passer en revue les exercices de l’annexe avant de commencer la formation et fixer le moment où ils seront affectés au processus (p. ex., chaque mois, deux mois, etc.). Les projets sont pratiques et aideront le mentor à évaluer l’efficacité probable de l’implanteur.
6. **Prérequis**: La formation sera plus efficace si le planteur a terminé une école de ministère (SoM) ou un programme d’études universitaires de la Bible comme une condition préalable à, ou en même temps, la formation comme planteur d’église. Il est préférable si les planteurs potentiels ont terminé avec succès un SoM ou formation universitaire avant la formation en tant qu’implanteur d’église.
7. **Bibliographie** : Les leaders sont des apprenants, et généralement dans le contexte de l’implantation réussie de l’église, les leaders sont des lecteurs. L’annexe comprend plusieurs livres qui ont été utilisés comme source de documentation pour la préparation de ce manuel et plusieurs livres qui sont recommandés lecture. Obtenez et lisez (ou écoutez) autant de livres recommandés que possible – ils vous enrichiront, vous et votre ministère.
8. **Rassembler les futurs implanteurs** : Prévoyez de communiquer avec la congrégation, l’Institut Biblique et/ou les diplômés de l’École du Ministère, le personnel existant et les personnes que vous croyez susceptibles d’être appelées à être des implanteurs d’église. Annoncer la vision pour l’implantation d’église et la formation environ trois à six mois avant le début proposé de la formation. Annoncer la vision fréquemment. Vous voudrez peut-être inclure ceux qui envisagent de sortir avec le planteur dans le cadre d’une équipe de direction de base.
9. **Lifework** : Bon nombre des sections contiennent une affectation « lifework ». Il s’agit de questions de discussion et/ou de travaux à compléter par un futur implanteur et à revoir avec son mentor pour préparer la vie – la vie chrétienne et la vie d’un implanteur d’église.
10. **Une perspective de pasteur**: Les histoires sont un excellent moyen de transmettre la vérité. Le pasteur Bruce Zachary, l’auteur de ce matériel, a inclus une partie de son expérience comme un moyen de communiquer un principe plus efficacement. Le pasteur Bruce dit : « Je suis sensible au fait que ce manuel sera utilisé dans de nombreuses cultures, et mon illustration ou anecdote ne sera peut-être pas efficace dans un contexte particulier. » Les mentors devraient être prêts à raconter leurs propres histoires.

**Descriptif du cours**

**A. Qui devrait planter une église Calvary Chapel ?**

* 1. Changé par le Christ
  2. Appelé par le Christ
  3. Ayant le caractère du Christ
  4. Confiance en Christ
  5. Recevant ses capacités du Christ
  6. Engagés pour le Christ

**B. Qu’est-ce qu’un église Calvary Chapel ?**

* 1. Confession de foi de Calvary Chapel
  2. Le mouvement Calvary Chapel – Une brève histoire
  3. L’église appartient à Jésus, c’est donc son ministère, son église et son message
  4. Le livre des Actes comme modèle
  5. Emphase : Enseigner la Bible
  6. Adoration : La musique comme aspect et expression de louange et d’adoration
  7. Ministère de l’Esprit Saint et des dons
  8. Gouvernement ecclésiastique
  9. Attitude de grâce envers ceux qui chutent
  10. Quelques questions liées à la théologie systématique
  11. Atteindre la prochaine génération
  12. Mission de l’évangélisation
  13. Equipement pour le travail du ministère
  14. Établir des relations authentiques
  15. Approche des offrandes
  16. Missions mondiales
  17. Les locaux
  18. Service communautaire/évangélisation des serviteurs
  19. Durée du ministère
  20. Calvary Chapel : Le nom et le logo
  21. Adhésion
  22. Communication des valeurs fondamentales

**C. Pourquoi implanter une église Calvary Chapel**

* 1. Remplir le but de l’Église
  2. Pour répondre au besoin d’églises saines
  3. Pour faire avancer le royaume de Dieu
  4. Pour répondre à un besoin d’une Calvary Chapel

**D. Comment implanter une église Calvary Chapel**

* 1. Fondation
     1. Modèles de plantation d’église
     2. Quand un groupe (« nouvelle oeuvre ») devient une église
     3. Prière
     4. Vision
     5. Localisation
     6. Constitution d’une équipe
     7. Financement
  2. Formation
     1. Timing et responsabilité
     2. Réunir un groupe cellule
     3. Le groupe communautaire et la préparation à la naissance
  3. Initiation
     1. Quand commencer
     2. Par où commencer
     3. L’organisation du culte et la planification du déroulement
     4. Le jour du lancement – le premier culte
  4. Maturation
     1. Précisez qui vous essayez de joindre
     2. Clarifier ce que vous faites bien
     3. Créer des systèmes
     4. Tenir compte des obstacles à la croissance

**E. Calvary Chapel formation sur les implanteurs d’église**

* 1. Histoire
  2. Faire des disciples
  3. Perfectionnement des dirigeants et du personnel :
  4. Mobilisation des bénévoles
  5. Pastorale et counseling
  6. Baptême du croyant
  7. La Sainte-Cène
  8. Visites à l’hôpital
  9. Mariages
  10. Funérailles
  11. Gestion des conflits et des critiques
  12. Définir et améliorer la réussite
  13. Gérer le temps et prioriser la famille
  14. Administration
  15. Rôles des anciens, des diacres et des dirigeants
  16. Statuts et règlements
  17. Finances et budgets
  18. Les conseils d’administration
  19. Améliorer les relations entre les chefs d’église du réseau

**F. Appendice**

* 1. Enseignement et prédication
  2. Leçons de leadership
  3. Reconnaître les dons et les capacités
  4. Projets de préparation à la plantation d’églises
  5. Ordination
  6. Stage
  7. Bibliographie
  8. Remerciements

**Épilogue**

**Qui devrait planter une église Calvary Chapel ?**

Aucun autre être humain n’aura plus d’influence dans une nouvelle église que son implanteur. Ainsi, seuls les hommes qualifiés devraient être des pasteurs principaux. La formation et l’expérience du ministère mettront les qualifications à l’épreuve… a-t-il ce qu’il faut? Le planteur doit compléter l’École de Ministère de Calvary Chapel ou un institut biblique similaire, un séminaire ou une formation de ministère. En plus de l’éducation, vous devez être prouvé dans l’expérience du ministère de trois ans ou plus pour démontrer le caractère semblable au Christ, la capacité de leadership, l’exercice approprié de l’autorité et de la responsabilité. La formation spirituelle est la clé de la préparation, mais quel genre d’hommes devraient planter des églises de la Calvary Chapel ?

Les implanteurs d’église forts ont tendance à être entreprenants, visionnaires, flexibles, et adaptables. Ils sont preneurs de risques, résilients, concentrés, optimistes (voyant « les verres à moitié pleins »), non ancré dans les traditions, mais humbles, inspirants, stimulants, serviteurs, joueurs d’équipe, créatifs, penseurs stratégiques, des communicateurs sages, et efficaces. Ils attirent les gens, ont de solides compétences en relations humaines, ont une bonne estime de soi, prient, dépendent de Dieu, et font l’expérience de planter naturellement. Néanmoins, personne n’a toutes ces caractéristiques. En outre, il y a d’autres choses qui sont plus importantes pour Dieu. Voici donc quelques éléments essentiels :

Au cours des huit à douze premières semaines de formation, le mentor se concentrera sur l’évaluation. Nous voulons former les bonnes personnes au bon moment dans leur développement spirituel. Les dons pour enseigner, diriger, développer les autres et s’engager dans l’évangélisation personnelle sont des compétences clés. Les traits de fidélité, de persévérance, d’amour et d’intégrité sont essentiels. Essentiellement, le mentor veut s’assurer d’avoir les bonnes personnes dans la salle; et les facteurs ci-dessous font partie des critères :

**1. Changé par le Christ**

1. **Tout d’abord, un planteur d’église doit être soumis à Jésus et régénéré par l’Esprit Saint.** Une personne peut être un communicateur doué, un conseiller et un leader sans jamais connaître Jésus (Mt 7, 21-23). Seules les personnes régénérées (nées de nouveau) ont un motif de ministère en dehors du ministère lui-même (Jn.3:3). Dans un monde idéal, il ne serait pas nécessaire d’articuler ce principe, car il semble si axiomatique et fondamental : seuls les disciples de Jésus peuvent vraiment conduire les autres dans une relation significative avec Dieu, et de modèle croissance spirituelle authentique. Néanmoins, dans un monde déchu, et souvent post-moderne, la nécessité de souligner ce fondement est cruciale.

R. Albert Mohler, Président du *Southern Baptist Theological Seminary*, déplore une étude publiée en 2010 citant un nombre croissant de prédicateurs qui ne croient pas. Mohler note les problèmes des séminaires libéraux et des facultés de théologie, la rectitude politique, l’hypersensibilité aspirante, l’enseignement humaniste « fondé sur les besoins », les dirigeants d’église rejetant la norme de la parole de Dieu et les églises qui ne comprennent donc pas ce que signifie être chrétien. Un article du New York Times du 25 juillet, 2010 rapportait que l’Église évangélique luthérienne avait reconnu les ministres homosexuels, en plus des confessions épiscopale et unie du Christ (certaines des plus grandes confessions protestantes). De même, dans le *Methodist Thinker*, du 30 juin, 2010, pour la deuxième fois en moins d’un an, le Conseil général méthodiste unie de l’Église et de la Société (GBCS), un organisme officiel de la dénomination, a publié un article arguant que les relations sexuelles en dehors du pacte de mariage ne sont pas nécessairement inappropriées.

Ainsi, à la lumière de ces questions, il est impératif que nous comprenions que seuls les hommes régénérés peuvent être des pasteurs ou des hommes de point dans le processus de l’implantation d’église. Comment cherchons-nous à découvrir que quelqu’un est vraiment changé par le Christ ? La clé est un amour croissant pour Dieu, comme en témoignent ses passions, son caractère semblable au Christ, ses actions et ses motifs (voir Gal 5.22-24; 1Cor. 3; Mt. 22.37-40).

**b. La fonction de pasteur-ancien est limitée aux hommes seulement (1Tim. 2.12-14).** Dans la première lettre de Paul à Timothée, il affirme que ceux qui cherchent des rôles de direction dans l’église de Dieu désirent une bonne chose (1Tim. 3.1). Paul décrit les qualifications pour les dirigeants spirituels et il établit ainsi des limites sur qui peut remplir divers rôles dans l’église. Y a-t-il des limites au rôle des femmes?

Nous croyons que la femme peut être des leaders dans l’église et peut tenir la charge de diacre. Mais nous croyons que seuls les hommes peuvent tenir la charge de pasteur ou d’ancien (les termes pasteur, ancien, et évêque sont utilisés synonyme dans ce contexte NT). La question est abordée dans 1Tim. 2:12-14 « Je ne permets pas à la femme d'enseigner, ni de prendre autorité sur l'homme mais qu'elle demeure dans le silence. Car Adam a été formé le premier, Eve ensuite; et ce n'est pas Adam qui a été séduit, c'est la femme qui, séduite, s'est rendue coupable de transgression. »

Le problème ne concerne pas la compétence ou la valeur, mais les rôles ou l’office. Dans le NT, les femmes et les hommes sont également valorisés, mais certains rôles sont exclusifs (p. ex., procréation, Gal.3.28). La question n’est pas de savoir qui est le plus pécheur – les hommes et les femmes pèchent. Dans un premier sens, les femmes doivent enseigner aux femmes (Tite 2.3-4). Les femmes ne doivent pas exercer l’autorité biblique sur les hommes, mais peut transmettre la doctrine (voir Ac.18.26, cf. Priscilla avec Apollos). Cela nous conduit à la question est la suivante : la prohibition, portait-elle contre des femmes en tant que pasteurs, et destinée à tout l’âge de l’église ou une prohibition donnée simplement pour un moment ou pour un lieu en particulier ? Puisque Paul argumente du récit de la Création concernant Adam et Eve, il semble que Dieu énonçait un modèle dans l’assemblée locale qui sert de prévue pour toute l’âge de l’église, et donc ce n’est pas limité à une culture particulière.

Nous croyons que les femmes peuvent tenir tous les autres rôles de leadership dans l’église en dehors pasteur-ancien. Il n’est pas interdit aux femmes d’être diacres dans l’église. Dans Romains 16.1, Phoebe est décrite comme *diakanos*, le grec signifie « serviteur » et décrit également un office de direction dans l’église. En 1Tim. 3.11 nous lisons que les qualifications pour les diacres les mots : les femmes aussi. Il y a une certaine ambiguïté si elle se réfère à la femme d’un diacre ou d’une diaconesse, mais il n’y a aucune interdiction concernant les femmes dans d’autres rôles de direction en dehors du pasteur.

**c. Motifs :** Un homme changé par le Christ purifie ses motifs pour le ministère. Les motifs de l’apôtre Paul sont décrits dans 1Th. 2.2-6 comme suit : 1. Il partage l’évangile (v.2), 2. il plaît à Dieu (v.4), 3. Il dit aux gens ce qu’ils ont besoin d’entendre (v.5), 4. Il sert Dieu au lieu de l’argent (v.5), 5. Il annonce la grâce et la gloire de Dieu (v.6). Paul a compris que Dieu sonde les cœurs de ceux qui cherchent à le représenter et de ceux qui seraient confiés à l’évangile (v.4). Paul a connu le conflit et la souffrance (v.2) Il a testé ses motifs. Paul a rappelé à l’église corinthienne que le ministère fait avec un motif pur sera éternellement récompensé, mais le ministère motivé pour le gain égoïste ne sera pas (1Cor. 3). L’homme régénéré luttera constamment avec la réalité que ses motifs ne sont pas toujours purs et répondra par la confession et le repentir. C’est l’une des caractéristiques d’un implanteur changé par le Christ.

———

**La perspective d’un pasteur**

L’estrade est un endroit très dangereux. Ce n’est pas que les gens tombent littéralement, se blessent et causent des dommages, mais une métaphore… Les pasteurs qui trébuchent et tombent moralement laissent un sillage de dégâts. Généralement, dans les églises, il y a deux groupes de personnes sur la scène ; dirigeants de louange et pasteur-enseignants. Nous devons constamment vérifier nos motivations. L’approbation et l’affirmation d’un groupe croissant de personnes peut être séduisante et enivrante. Chacun de nous veut affirmer que nos motivations premières sont l’amour de Dieu et de son peuple, mais chacun doit aussi confesser que nos motivations ne sont pas aussi pures que nous le voulons. C’est à travers les années de croissance en Christ, les saisons de glaner la vérité sur Dieu, et sur soi, que nos motivations (si le Seigneur le veut) deviennent plus semblables au Christ.

Quand j’ai commencé à enseigner, j’étais très préoccupée par mon rendement. Dimanche après-midi, je poserais à ma femme la question apparemment spirituelle et anodine suivante : « Alors, comment penses-tu que l’Église s’est passée aujourd’hui ? » J’étais disposé à écouter les commentaires au sujet du service en général, mais je voulais entendre l’examen du message (« le mien »). Idéalement, je voulais entendre que j’étais bon. Comme un junkie, ma chair avait besoin d’une dose d’affirmation, et je manquais de maturité spirituelle pour obtenir ce dont j’avais besoin de Dieu. Je me souviens que les dimanches matins, j’étais nerveux à l’idée d’enseigner parce que je craignais d’être compris. Plus tard dans mon ministère, je suis devenu beaucoup plus préoccupé d’être efficace pour la gloire de Dieu, mais je dois continuellement lutter avec le concept de ce qui me motive.

**LIFEWORK**

1. Décrivez votre expérience du ministère en général et dans cette église locale en particulier.
2. Décrivez votre expérience de formation.
3. Pourquoi voulez-vous participer à cette expérience de formation de planteur d’église ?

**2. Appelé par le Christ**

1. **Qu’est-ce que l’appel ?**

**L’appel :** une forte impulsion intérieure vers un plan d’action particulier, surtout lorsqu’il est accompagné par la conviction de l’influence divine. Vous devez sentir que Dieu vous a choisi et appelé à Le servir. William Willimon observe : « Le ministère n’est pas une profession, c’est une vocation… il faut être appelé à le faire. »

Le prophète Jérémie a été appelé à délivrer un message au peuple de Dieu, les avertissant du jugement de Dieu pour leurs péchés, les appelant à se repentir, et à se soumettre à Dieu. Dieu avait appelé Jérémie à ce ministère avant sa naissance : « Avant de vous avoir formés dans le sein de votre sein, je te connaissais, et avant ta naissance, je t’ai consacrés; je t’ai nommés prophète des nations» [Jr 1.5]. Dieu avait choisi Jérémie pour un ministère particulier avant même que le prophète ait été conçu, puis lui a donné une forte conduite intérieure vers cette voie. Comme Jérémie, ceux qui sont appelés ont une passion brûlante pour représenter Dieu malgré certaines difficultés, « Si je dis que je ne le mentionnerai plus et que je ne parlerai plus en son nom, il y a dans mon cœur comme un feu ardent qui est enfermé dans mes os, et je le garde en moi et je ne peux pas » [Jr 20.9]. Paul s’écria : «Malheur à moi si je ne prêche pas l’Évangile!» [1Cor.9.16]

C.H. Spurgeon a informé ses étudiants du ministère que s’ils pouvaient poursuivre toute autre occupation, en dehors du ministère, qu’ils devraient quitter la poursuite du ministère et le faire. La question n’était pas de savoir combien d’autres options l’étudiant avait à sa disposition, mais ceux qui étaient vraiment appelés ne pouvaient pas suivre une autre voie pour leur vie. Ils suivront la voie de leur vocation malgré l’opinion des autres.

En revanche, il y a beaucoup trop de gens qui cherchent à être des implanteurs d’église pour les mauvaises raisons - « appel » inapproprié - chômage, ressentiment envers un autre pasteur, personnel mécontent, plus facile que de chercher une position de ministère, ego, c’est la « chose à faire », etc. Dans leur sillage se trouvent de nombreux moutons blessés qui ont suivi un homme avec un plan… mais pas l’homme de Dieu.

L’implantation d’église exige la foi : entendre Dieu parler et répondre avec des attitudes de confiance en Lui et des actes d’obéissance à Lui [Hébreux 11.1-39]. Implanter c’est comme le trapèze, la 1ère barre représente la sécurité, mais quand Dieu envoie une 2ème barre, un appel à planter, la 1ère doit être lâchée pour saisir la 2ème. L’appel est généralement caractérisé par la confirmation dans la prière et l’étude de la Bible, « le mécontentement sacré », le fardeau pour les pré-croyants, et l’affirmation par un conseil pieux et mûr. Les dirigeants spirituellement matures reconnaîtront Dieu à l’œuvre dans l’implanteur de l’église, ce que Barnabé a décrit comme « la preuve de la grâce de Dieu » lorsqu’il a visité l’église d’Antioche [Ac 11.23]. Il existe de nombreux indicateurs d’appel, mais un implanteur doit pouvoir : attirer et équiper les leaders, persévérer et confronter les personnes qui divisent pour n’en nommer que quelques-unes.

Considérez l’apôtre Paul comme le prototype d’implanteur d’église. Il a reçu une vision claire et l’appel de Dieu [Ac. 9.15; Rom.15.20-23]. Paul avait une connaissance intime de la Parole et de Dieu. Il a été guidé par Barnabas, un leader spirituellement mûr et incroyablement pieux. Paul a été capable de guider Timothée, Luc, Marc, Silas et d’autres. Il a vécu une vie exemplaire [1 Th.2, 1Cor.11.1], il était un évangéliste [Ac.13.44; 14.1; 16.25-33], un chef d’entreprise, et il a été en mesure de développer l’équipe et de retirer de l’équipe [Ac.15.38]. Enfin, il a développé et nommé des anciens à long terme [Ac.14.23].

Paul a formulé son appel à servir et à partager l’Évangile principalement parmi les païens : « Pour moi, qui suis moins que le moindre de tous les saints, cette grâce a été donnée, afin que je prêche parmi les païens les richesses insondables du Christ» [Ep 3.8]; « Pour lequel j’ai été nommé prédicateur et apôtre – je dis la vérité dans le Christ et non le mensonge – maître des païens dans la foi et dans la vérité » [1Tim.2.7]. Pourtant, malgré la révélation directe du Christ concernant son appel aux païens [Ac 22.21], Paul avait le désir de partager l’Évangile parmi son peuple, les Juifs [Ac 21] … bien que généralement sans succès. Ainsi, appelés planteurs d’église, ils découvrent leur niche – leur appel particulier – comme un processus, alors que leur chemin avec le Christ se déroule.

Plus votre expérience du ministère est étendue, plus l’évaluation est généralement précise [donc besoin d’expérience du ministère en plus de la formation]. Essentiellement, vous avez eu l’occasion de découvrir vos forces et vos faiblesses – ce que vous avez été appelé à faire et à ne pas faire. Certains sont évangélistes, certains sont apologistes, certains sont enseignants, etc. Vous pouvez vouloir être évangéliste, mais ce n’est peut-être pas ce que Dieu vous a appelés à être. Comme David, vous ne pouvez pas combattre vos batailles dans l’armure d’un autre homme… elle ne conviendra pas [1Sam.17.37-38].

Considérez ce qui suit : avez-vous un fardeau pour atteindre les pré-croyants et les non croyants ? Un planteur atteindra généralement ceux qui sont comme lui au sujet de : l'âge [généralement avec plus ou moins 10 ans de l’implanteur], son état conjugal et familial, et son statut socio-économique [cadre ou salarié].

**LIFEWORK**

1. Qu’est-ce qui vous tient le plus à cœur?
2. Si Dieu vous donnait votre désir de ministère, quel serait-il ?
3. Que voulez-vous vraiment faire pour Dieu avec votre vie ?

**b. Un planteur doit avoir le sens d’appeler la tête et les mains**

1. **Le cœur :** Par exemple, le fardeau de Néhémie pour le peuple de Jérusalem [Neh.1]. Néhémie a entendu parler des difficultés des Juifs autour de Jérusalem, son peuple, et il a été agité en pleurant pendant de nombreux jours, dans le jeûne et la prière. Néhémie a été ému par la compassion que Dieu a suscitée. Vous ne pourrez pas avoir un ministère durable pour voir les gens restaurés sans compassion – un cœur pour Dieu et les gens. Au cœur de la compassion se trouve la passion ! La passion est un désir ardent qui motive et dirige comme une boussole. Par exemple, un fardeau pour les perdus, pour les jeunes, pour les pays en développement, pour les exclus et les marginalisés, pour la prochaine génération ou pour une ville. La passion se développe à partir d’un sentiment perçu des besoins des autres, et a une qualité durable. Alors que vos passions changeront généralement au cours de votre vie de ministère ces changements sont susceptibles de se dérouler progressivement comme les saisons plutôt que l’action erratique d’un jeu de flipper.
2. **La tête :** Un planteur efficace raisonne et compte le coût de suivre Jésus afin que d’autres peuvent le suivre et l’imiter. Considère sa philosophie de ministère, son style de ministère, sa théologie, ses dons, ses capacités et son désirs. Il lutte avec la réalité d’une vie de sacrifice pour servir celui qui a appelé. Jésus a confronté ceux qui l’accompagnaient et les a exhortés à considérer le coût de le suivre : « Quiconque ne porte pas sa croix et ne vient pas après moi ne peut pas être mon disciple. Pour lequel d’entre vous, qui a l’intention de construire une tour, ne s’assoit pas d’abord et de compter le coût, s’il a assez pour le finir — de peur que, après qu’il a posé les fondations, et n’est pas capable de finir, tous ceux qui le voient commencent à se moquer de lui, « Cet homme a commencé à construire et n’a pas pu finir. » Ou quel roi, qui va faire la guerre à un autre roi, ne s’assoit pas le premier et ne se demande pas s’il est capable avec dix mille de rencontrer celui qui vient avec vingt mille? Ou bien, alors que l’autre est encore un grand chemin, il envoie une délégation et demande des conditions de paix. De même, celui de vous qui n’abandonne pas tout ce qu’il a ne peut être mon disciple [Luc 14.27-33]».

Tous ceux qui cherchent à être les disciples de Jésus doivent considérer le sacrifice de Le suivre, mais il est raisonnable de supposer que ceux qui dirigeront feront un plus grand sacrifice. Paul et Barnabas étaient des hommes qui ont risqué leur vie pour le nom de notre Seigneur Jésus-Christ [Ac. 15.25-26].

Considérez l’impact et le sacrifice imposé à votre conjoint et à votre famille. Si la conjointe [et les enfants] ne peuvent pas soutenir pleinement l’appel, il est peu probable de réussir. L’Ecriture ne place aucune attente sur les épouses des pasteurs en termes de ministère, alors faites attention de ne pas mettre un joug qui n’est pas de Dieu. Tite 2.4-5 place les responsabilités en tant qu’épouses et mères, mais n’impose pas la responsabilité de diriger le ministère des femmes, le ministère des enfants ou de servir dans toute autre capacité en soi, à moins d’être dirigé par Dieu.

Il y a une pression inhérente liée à l’« effet Aquarium » – votre famille aura l’impression d’être constamment surveillée. Les enfants ne devraient pas avoir de pression injuste pour être parfaits, mais devraient avoir une foi authentique (1Tim 3.4-5). Si la pression va sérieusement miner ou détruire votre mariage ou votre famille, vous devez utiliser votre tête – peut-être que vous n’êtes pas appelé. Dieu aime votre famille plus qu’il n’a besoin que vous plantiez une église.

**La perspective d’un pasteur**

L’une des meilleures décisions que j’ai jamais prises a été de permettre à ma femme [et à mes fils] d’être simplement ce que Dieu les avait appelés à être. Malheureusement, au début, je n’en savais pas plus. Je supposais simplement que Karen superviserait les ministères des femmes et des enfants. Il ne semblait pas vraiment y avoir d’autres personnes qualifiées et elle était prête. Comme l’église a grandi, d’autres dirigeants ont été révélés et elle a été soulagée [dans tous les sens] de ces rôles. En réalité, elle n’a probablement même pas été appelée par Dieu à au moins une de ces positions [surtout à l’époque]. Si je devais le faire encore une fois, j’attendrais que Dieu identifie la bonne personne dès le début et permettre à ma femme de faire tout ce que Dieu lui avait demandé. Aussi, nous avons constamment permis à nos fils d’être qui ils sont en Christ. Nous avons essayé d’éviter qui les obligent à être des chefs de file à l’église, et qui ont cherché à leur permettre de faire l’expérience chrétienne « normale » plutôt que d’être « super-chrétienne ».

1. **Les mains [don, compétences]** : Connaissance mûre de la Bible, de la doctrine et de la théologie systématique. Capacité de leadership : recevoir une vision et inspirer les autres à la suivre. Capacité d’organiser, d’administrer et développer les autres. Je vous exhorte à vous engager à l’excellence dans le ministère : la médiocrité est un obstacle [en particulier à ceux qui s’attendent à l’excellence dans leur monde]. Évaluer et améliorer la qualité. Si vous êtes incapable de bien faire le ministère, vous êtes peu susceptible d’attirer des gens. Inévitablement il y aura des erreurs - apprendre d’eux et essayer de ne pas faire les mêmes erreurs [faire de nouvelles erreurs et encourager ceux qui vous entourent à faire de même].
2. **Comment votre appel a-t-il été confirmé?** Dieu appelle rarement deux personnes de la même manière. L’expérience de Paul sur la route de Damas était différente de l’invitation faite aux disciples de suivre Jésus et d’être ceux qui sont transformés pour devenir des pêcheurs d’hommes. Pourtant, chacun de nous doit découvrir et discerner l’appel du Maître. Le sens de l’appel est souvent une révélation progressive plutôt qu’un épisode unique dramatique. Il n’y a pas d’appel « typique », mais tout le monde doit sentir l’appel.

**La perspective d’un pasteur**

Pour moi, je ne suis pas sûr d’avoir jamais « voulu » être pasteur ou implanteur en soi… ce n’était pas quelque chose que je recherchais. J’ai été invité par des amis à enseigner la Bible. Comme le groupe grandissait rapidement, j’ai commencé à réaliser que je serais responsable de ce que j’enseignais [c.-à-d. était-ce une saine doctrine]. Je me souviens avoir demandé à mon pasteur, Chuck Smith, si je devais aller à une faculté de théologie et il m’a suggéré d’aller à l’École du Ministère à la place. En participant et en grandissant en Christ, j’ai commencé à avoir plus d’occasions d’enseigner et d’autres dirigeants spirituels et mes proches ont commencé à reconnaître l’appel de Dieu à ma vie.

J’ai enseigné à Calvary Chapel Bible College à Costa Mesa, j’ai servi comme pasteur intérimaire pour une église en Oregon pendant environ quatre mois, et j’ai commencé à sentir que peut-être Dieu m’appelait à être pasteur. Peu après, j’ai été invité par un ami, le pasteur David Guzik, à visiter Camarillo pour implanter une église de Calvary Chapel. Je n’étais jamais allé à Camarillo avant mais j’ai vite trouvé un café et pris une tasse et j’ai commencé à prier dehors devant une fontaine. Tout en priant, j’ai senti Dieu me parler d’une voix presque audible que je servirais les catholiques [cela en soi était perplexe comme un gentil garçon juif qui a confiance en Jésus comme Messie]. Alors que je revenais avec ma femme Karen pour prier, encore une fois j’ai senti Dieu m’appeler à Camarillo et que je servirais les catholiques. Mon pasteur, Chuck, et mon mentor, le pasteur Carl, ont aussi senti l’appel.

Quand j’ai commencé à sortir confiant de l’appel de Dieu, il s’est manifesté de façons merveilleuses : notre maison à Santa Ana a été loué dans les 48 heures, le bureau d’avocat où je travaillais m’a approché dans les 48 heures pour ouvrir un nouveau bureau près de Camarillo [avant même qu’ils sachent que j’envisageais de déménager à Camarillo], et nous avons rapidement déménagé à Camarillo et rencontré des gens que Dieu appelait à faire partie d’une implantation d’église. Bientôt l’étude a grandi et nous avons commencé le cultes du dimanche de Pâques.

Puis, notre premier été, j’ai découvert que les gens à Camarillo peuvent généralement se permettre d’aller en vacances. Un dimanche, au lieu de 50-70 personnes, il y en avait que 4. Ce serait un jour déterminant pour discerner mon appel. Je me souviens m’être senti si découragé que j’ai voulu abandonner. Je me suis plaint à Dieu, comme les Hébreux dans le désert : « Tu m’as amené ici pour mourir ! » C’est ce soir-là, alors que je priais, jeûnais et lisais ma Bible, que Dieu me conduisit à Zach. 11.17, « Malheur au bon berger qui quitte le troupeau… » J’ai lutté avec moi-même et avec Dieu comme jamais auparavant : quelle était ma motivation pour le ministère ? Je me souviens avoir pensé : « Je n’en ai pas besoin… » et sentir Dieu répondre : « Je n’ai pas besoin de toi. » J’ai commencé à sentir l’appel à servir Dieu, et que je serais plus malheureux si je rejetais l’appel que si je cédais [cf. Jonas]. J’ai donc choisi de me soumettre à l’appel. Cette nuit-là, Dieu m’a conduit à Deutéronome 8, un chapitre où Dieu explique aux Hébreux que Dieu les amènera dans une bonne terre et les bénira abondamment à cause de Sa grâce et de Sa gloire, mais ils avaient besoin de se rappeler que ce n’était pas Dieu qui les avait faits.

Encore une fois, j’ai senti Dieu confirmer qu’Il allait faire un bon travail à travers l’implantation de l’église, mais cela ne serait pas et ne pourrait pas arriver jusqu’à ce que j’accepte le principe fondamental : c’est Son travail, Sa grâce, pour Sa gloire. Le Seigneur et moi avions lutté, comme il avait avec Jacob, et j’étais humilié et changé. Dieu a béni l’église remarquablement depuis lors. Les prophéties se sont accomplies, et environ la moitié des gens que je sers faisait partis de l’Église catholique.

Alors, pouvez-vous expliquer comment Dieu vous a appelé? Votre expérience est unique, mais si vous ne savez pas que vous avez été appelé… vous ne terminerez pas votre course – le parcours est trop difficile. Ainsi, je vous exhorte à l’écrire et à le garder proche parce que vous devez savoir et vous rappeler que vous êtes appelé Christ.

**LIFEWORK**

1. Décrivez comment vous en êtes venu à croire que vous étiez appelé à être implanteur d’église :
2. La confirmation par l’église, les mentors et les portes ouvertes [Rev.3:7-8, Ac.16:6-12, circonstances] est extrêmement importante pour affirmer l’appel. Tenez compte de ces facteurs dans votre parcours.

**3. Ayant le caractère du Christ**

1. **L’importance du caractère :** Caractère semblable au Christ est décrit dans plusieurs passages tels que 1Tim. 3, Tite 1, Gal. 5:22-23, et 1Pet. 5:1-4. Un pasteur doit désirer et démontrer ces traits devant ceux qu’il dirigera. Par exemple, tous les disciples de Jésus doivent être tempérés et aimants, mais un chef doit avoir plus d’influence positive sur les autres pour Christ. Un implanteur d’église doit pouvoir voir ces caractéristiques en lui-même et recevoir la confirmation d’autres dirigeants spirituellement matures. Puisque les dirigeants sont chargés du bien-être spirituel des autres, leur caractère est la qualification la plus importante. Il est remarquable de lire un passage comme 1Timothée 3 concernant les qualifications des anciens et des diacres et de découvrir que la seule qualification traitant de la capacité se rapporte à l’exigence que les anciens soient en mesure d’enseigner. Sinon, toutes les qualifications portent sur le caractère. L’intégrité est la clé! Quel que soit le leader, les disciples le suivront. Jésus a déclaré : «Un disciple n’est pas au-dessus de son maître, mais quiconque est parfaitement formé sera comme son maître» (Lu. 6, 40). Les gens s’élèvent rarement au-dessus de leurs dirigeants.
2. **Un instantané des traits de caractère nécessaires :** Paul a fourni une liste de qualificatifs dans 1Tim. 3:1-7 et Tite 1:5-9 comme matrice pour évaluer les anciens (ancien tel qu’il est utilisé dans ce contexte est synonyme de pasteur ou dans ce cas d’implanteur d’église). À l’exception de la capacité d’enseigner toutes les qualifications concernent le caractère. Ils sont décrits comme suit:
   * 1. **Au-dessus de tout reproche :** Il ne doit rien y avoir dans votre vie que d’autres puissent utiliser pour attaquer Jésus ou son église. Il n’est pas parfait, mais généralement irréprochable dans le sens d’aucun péché flagrant, ou tout simplement juste avec Dieu.
     2. **Non donné à l’ivresse :** L’alcool n’est pas interdit, mais l’abus d’alcool disqualifie. La dépendance à l’alcool semble être la question clé.
     3. **Le mari d’une femme :** Un homme d’une seule femme est fidèle à sa femme. Il ne flirte pas, n’observe pas la pornographie et la convoitise pour une autre femme, et il est disqualifié s’il est adultère. Il n’est pas nécessaire d’être marié, ni celui qui est veuf ou a un divorce fondé sur la Bible ne disqualifié de son appel.
     4. **Tempéré :** Pas donné aux extrêmes et donc, fiable et digne de confiance. Vous n’avez pas de grands changements de vision, d’humeur ou d’actions.
     5. **Esprit sobre :** Capacité de penser clairement et avec clarté. Capacité d’être sérieux au besoin.
     6. **De bonne conduite :** Ordonné ou prudent, sens approprié de la dignité chrétienne.
     7. **Hospitalier :** La capacité d’accueillir les autres et de leur faire sentir à l’aise, une volonté d’ouvrir sa maison à des amis et des étrangers.
     8. **Non violent :** Non donné à la violence ni publiquement ni en privé.
     9. **Pas avide d’argent :** Si l’argent est un motif pour le ministère ou si vous cherchez continuellement plus d’argent, vous n’êtes pas qualifié.
     10. **Doux :** Jésus évite d’être dur, cruel ou insensible
     11. **Pas un querelleur :** Une personne qui a généralement une puce sur son épaule est généralement obstiné. Si vous voulez gagner des arguments plus qu’aimer les gens, c’est un problème.
     12. **Pas de convoitise :** Un homme qui est constamment insatisfait n’est pas apte à diriger parmi le peuple de Dieu. La convoitise est plus large que la cupidité pour l’argent.
     13. **Qui gouverne bien sa propre maison :** Le chef pieux démontre sa capacité de leadership d’abord dans sa propre maison; Paul a reconnu que c’est dans la maison où notre christianisme est d’abord démontré. Il est vrai qu’un enfant peut se rebeller même d’un bon foyer ; mais est-ce que c’est la rébellion à cause des parents ou malgré leur travail de parents? C’est la question qu’il faut se poser.
     14. **Pas un novice :** Les nouveaux convertis ne devraient pas être donnés l’autorité de direction trop rapidement car il cultive la fierté et l’abus de pouvoir. On a besoin d’être testé et prouvé. Ainsi, idéalement un implanteur est envoyé d’une église locale où l’intégrité de l’homme et son caractère sont connus.
     15. **Un bon témoignage :** Les dirigeants doivent avoir une bonne réputation même parmi les non-croyants, et la communauté en dehors des murs de l’église.
     16. **Juste :** Être juste envers les hommes. Bien que personne n’est parfait, vous devez généralement avoir la réputation de chercher à faire la bonne chose envers les autres. Quand quelqu’un souligne quelque chose que vous avez fait est mal, vous devez être prêt à écouter, recevoir la correction, confesser, se repentir et demander à être pardonné.
     17. **Saint :** Droit vers Dieu. Vous devez être droit non seulement avec les hommes, mais surtout avec Dieu. Rappelez-vous, le ministère est un appel saint il n’y a pas de place pour un élément profane dans votre vie.
     18. **Maîtrise de soi**: « Combien sont indignes ceux qui gouvernent une Église qui ne peut se gouverner eux-mêmes » (Matthew Henry).
     19. **Tenant fermement la parole fidèle comme il a été enseigné :** Vous devez être un homme du Livre; Apprenez-le, aimez-le et vivez-le. Enseignez la Parole ! Ne comptez pas sur les modes ou les gadgets. Comme il a été enseigné : Cela signifie que l’enseignant a été sous l’enseignement de quelqu’un d’autre. Un dirigeant qualifié n’a pas nécessairement besoin d’aller à l’université ou à un institut biblique, mais ils ont besoin de être enseignés et formé par quelqu’un, pas seulement par eux-mêmes.

**LIFEWORK**

La tendance est de revoir une liste de traits de caractère et de ne pas permettre au Saint-Esprit de travailler dans votre cœur. La mauvaise attitude est de revoir la liste et de louer votre propre sens du caractère et c’est simplement de la fierté spirituelle. Une deuxième erreur est de lire la liste en sentant que le Saint-Esprit a commencé à révéler un domaine dans votre vie et ministère où vous devez grandir et avancer sans réflexion adéquate.

1. Examinez lentement et attentivement la liste ci-dessus et demandez à Dieu de révéler au moins deux domaines de votre vie où vous besoin de croître pour être prêt à planter.

**c. Les clés de l’influence sont le caractère et la vision :** Les dirigeants qui sont capables de communiquer une vision claire et significative pour eux-mêmes et leur ministère attireront les gens. Les dirigeants qui font preuve d’intégrité, de sincérité, de pureté de motivation et d’honnêteté sont susceptibles de retenir les gens. Les pasteurs qui manquent d’intégrité laissent derrière eux des disciples blessés, confus, découragés et affligés. Au cours des années, j’ai vu trop de pasteurs se voir disqualifiés pour le ministère à cause d’un échec moral – c’est toujours incroyablement chaotic et cela ternit le nom du Christ. La réponse est d’atteindre et de maintenir le caractère chrétien.

**La perspective d’un pasteur**

Au fil des ans, j’ai été impliqué dans plusieurs efforts pour restaurer les pasteurs qui ont été disqualifiés en raison du non-respect des limites de Dieu en ce qui concerne le caractère. Les questions ont varié : la pornographie, l’adultère, les drogues, l’alcool, le vol des fonds de l’église, mais la cause profonde est toujours la même – l’orgueil spirituelle et

manque de caractère pieux. Il est déchirant de voir les gens en colère, blessés et confus laissés dans le sillage à cause d’un pasteur qui trébuche. Il est aussi extrêmement sobre, mais il faut se rappeler que nous ne pouvons avancer que par la grâce de Dieu. Si vous ne respectez pas les limites de Dieu quand Lui seul vous regarde, ne cherchez pas à être un implanteur d’église. Vous finirez par vous blesser vous-mêmes et faire mal aux autres.

Les pasteurs doivent être en mesure de protéger d’autres contre les faux enseignants, encourager et équiper avec une saine doctrine, être des hommes de prière, avoir un caractère éprouvé et une réputation d’intégrité. De plus, ils doivent avoir de l’autodiscipline, de la maturité et la capacité d’établir des liens avec les autres. Les dirigeants doivent avoir une vie familiale saine : fidèles à leur conjoint et capables de diriger leurs enfants ; leur famille doit être un exemple à suivre. Un implanteur d’église doit maîtriser sa colère, s’appuyer sur Dieu, avoir la diligence, être plein de grâce, non pas un querelleur, et être hospitalier, non pas donné à la convoitise — doit aimer Dieu plus que l’argent (1Tim. 6:7-9, Héb. 13:5), et avoir une bonne éthique du travail Col. 3:22-23.

Êtes-vous un serviteur ? Philosophiquement, soit vous choisissez de servir le peuple, soit vous choisissez implicitement d’être servi. Jésus a dit clairement que la clé de la grandeur dans le royaume de Dieu c’est d’apprendre à être un serviteur pour tous (Mt. 20:8). Il ne vient pas naturellement à notre chair. Le Maître lui-même a observé qu’il n’était pas venu pour être servi, mais pour servir et donner sa vie en rançon pour beaucoup (Mc 10:44-45). Ce n’est pas seulement ce que Jésus a déclaré, mais ce qu’Il a montré par sa vie. Jésus met les besoins des autres avant les siens. Par conséquent, choisissez de devenir un serviteur. Ne cherchez pas les applaudissements.

**La perspective d’un pasteur**

Au cours de mes années à Calvary Chapel de Costa Mesa, j’ai observé mon pasteur, Chuck Smith, dans une diverses situations. Il était un serviteur qui ramassait les ordures en marchant sur le campus de l’église. Il était un homme de caractère cohérent et un homme de vision. Une grande partie de ce que j’ai appris sur le ministère était de

observer le pasteur Chuck. Trouver un mentor que vous pouvez apprendre sur le caractère d’observer sa vie, et être un mentor qui fait preuve de caractère.

Quel est votre tempérament ? J’ai découvert que ceux qui sont efficaces ont un cœur tendre (compassion) et une peau dure. Pouvez-vous recevoir des critiques constructives et grandir sans être défensif ou hypersensible ? Les gens qui donnent l’impression de marcher sur la glace ont tendance à être inefficaces.

**4. Confiance en Christ**

a**. Appuyez sur la puissance de Christ plutôt que sur votre propre capacité :** Votre confiance est soit en Christ, soit en vous-même. Des dirigeants spirituels efficaces ont découvert la nécessité de dépendre de la puissance du Christ plutôt que de la force de la chair de l’homme. Tôt ou tard, de préférence plus tôt, vous découvrirez et redécouvrirez qu’en dehors de Lui, vous ne pouvez rien faire qui apportera une valeur spirituelle. Néanmoins, Jésus nous assure que si nous sommes liés à Lui, nous porterons beaucoup de fruits (Jean 15:5). Ce verset a été un thème d’avertissement et de promesse tout au long de mon expérience du ministère.

**La perspective d’un pasteur**

La première fois que je me suis préparé à enseigner une étude biblique, je me souviens avoir eu des volumes de notes. J’avais déjà été un avocat pendant des années et il était facile d’étudier les commentaires et de recueillir des informations. Pourtant, quelque chose me manquait. Je n’avais pas vraiment cherché à entendre parler de Dieu ou à dépendre de Lui plutôt que de mes capacités perçues. En lisant John 15, j’ai découvert le problème et la solution. Au cours des années suivantes de ministère, Dieu a cherché à m’aider à redécouvrir la vérité dont j’ai besoin pour compter sur lui.

**b. Nous devons être vidés de notre confiance en soi :** Moïse a été choisi par Dieu pour diriger son peuple et il a senti l’appel de Dieu sur sa vie. Moïse a commencé avec beaucoup de confiance en soi que le Seigneur a systématiquement enlevé. Moïse s’attendait d’abord à ce que le peuple voit sa capacité et son appel comme un libérateur, comme un prince, et de suivre (Ac. 7, Ex. 2). Pourtant, dans ses propres capacités, il était inefficace, mais après avoir passé 40 ans à se vider dans le désert Moïse a été appelé comme un berger humble et humble. Comme Dieu l’a appelé du buisson ardent, Moïse a répondu : «Qui suis-je, afin que j’aille chez Pharaon, et que je fasse sortir les enfants d’Israël d’Egypte» (Ex 3, 11). Moïse est venu à l’endroit où il a réalisé que sa propre capacité était incapable de produire le succès. C’est là que Dieu a eu besoin de Moïse et que vous et moi devons être – dépendants de Lui.

De même, Pierre avait besoin d’être vidé de sa confiance en soi avant de pouvoir être vraiment utilisé par Dieu comme un leader. Dans le jardin de Gethsémané, quelques heures avant son arrestation et sa crucifixion, Jésus prédit que tous les disciples trébucheraient sur les événements. Néanmoins, Pierre a déclaré : «Même si tous sont faits pour trébucher à cause de vous, je ne serai jamais fait pour trébucher» (Mt 26, 33). Pierre croyait sincèrement que même si tous les autres niaient leur relation avec Jésus, il resterait ferme ; et Pierre était même prêt à mourir pour défendre Jésus. Malheureusement, cette confiance en soi nuirait à l’efficacité de Pierre en tant que chef, parce qu’elle l’empêcherait de s’approprier la puissance du Saint-Esprit plutôt que sa propre force. Une fois Pierre humilié et réalisé qu’il n’aimait pas le Seigneur plus que les autres, Jésus pourrait le restaurer et commencer à l’utiliser pour le prochain niveau d’influence et de leadership (Jn. 21:1-17).

**La perspective d’un pasteur**

Le besoin d’être vidé de la confiance en soi est rarement appris après seulement la première leçon. Quand notre église avait environ cinq ans, elle était prospère ! Nous étions en expansion exponentielle, nous achetions des terres et avons construit dessus. Nous avons produit des événements épiques, et les pasteurs me contactaient pour des conseils. Cette année-là, j’ai eu un « venir à la rencontre de Jésus » qui m’a humilié et m’a fait réaliser que « je ne suis pas tout ça ». Nous étions en train d’accueillir une conférence qui accueillit, en règle générale, trois à quatre cents participants. Cette fois, nous n’avait personne, littéralement pas une seule personne. Les responsables de la planification se demandaient ce qui se passait. Il n’y avait pas de problème avec le thème, la promotion, la date, etc. C’est là que j’ai expliqué que j’étais sûr que Dieu a permis ces circonstances pour me rappeler que, « En dehors de Lui que je ne peux rien faire ». J’ai expliqué à mes amis et collègues de travail que j’étais sûr qu’à long terme ce serait un très expérience précieuse pour moi et pour notre église.

**LIFEWORK**

Décrivez une fois dans votre expérience de ministère où Dieu a commencé à vous enseigner que vous ne pouviez pas compter sur votre propre capacité.

**c. La nécessité d’une vie spirituelle florissante :** Les chefs spirituels sont plus efficaces quand ils ont une vie spirituelle florissante plutôt que simplement des compétences de ministère en soi. Les personnes que vous dirigez peuvent souvent discerner si vous êtes proches de Dieu ou non (par ex. Moïse reflétant la gloire de Dieu Ex. 34:29-35), et si vous avez lutté avec Dieu et avez été brisé de la chair pour créer la dépendance (par ex. Jacob Gen. 33-34). La dépendance se reflète dans la vie de prière, la vie de dévotion, la paix et la confiance en Christ, et un manque de magouilles et de manipulation. Les Proverbes 3:5-6 sont un passage clé : « Ayez confiance dans le Seigneur de tout votre cœur, et ne vous appuyez pas sur votre propre compréhension ; reconnaissez-le de toutes vos manières, et il dirigera vos chemins. » Votre travail est de Lui faire confiance et Son plan pour Son église plutôt que de compter sur vos idées qui sont indépendantes de Lui. Si vous dépendez de Lui et que vous cherchez à Lui apporter gloire, alors Il dirigera votre chemin, éliminera les obstacles et vous mènera à la destination qu’Il désire pour Son église. Êtes-vous prêt à avoir confiance en Son plan ?

**5. Recevant ses capacités du Christ**

Les implanteurs d’église ont généralement la plupart des dons suivants : apostolat, leadership, évangélisation, enseignement, foi et berger. Diriger et enseigner peut être le plus important.

**a. Diriger :** Capable de projeter une vision, de mobiliser, d’inspirer et de construire des systèmes. Il semble axiomatique que les pasteurs puissent diriger (1Cor. 12:28). Les dirigeants doivent savoir où Dieu les conduit (vision) et être capables de persuader les autres de les suivre. C. Peter Wagner décrit le leadership comme : « La capacité spirituelle que Dieu donne à certains membres du Corps du Christ de fixer des buts en accord avec les desseins de Dieu pour l’avenir et de communiquer ces buts de manière à ce qu’ils travaillent volontairement et harmonieusement à accomplir ces buts pour la gloire de Dieu. » Êtes-vous capable de communiquer et d’élaborer des stratégies efficaces? Bien que la pastorale soit importante, ce n’est pas le rôle principal du pasteur de l’église. Les rôles les plus importants comprennent la vision, le développement des dirigeants, l’enseignement, la prière et la formation de disciples. « Ce qui définit un leader, c’est sa préoccupation pour l’avenir. Dans sa tête, il porte une image vivante de ce que l’avenir pourrait être, et cette image le motive. » John F. Kennedy, citant George Bernard Shaw, a dit : « Certaines personnes voient les choses telles qu’elles sont et disent pourquoi ? Je rêve de choses qui ne l’ont jamais été et je dis pourquoi pas ? »

Chuck Swindoll fait remarquer que la clé c’est d’inspirer l’influence : « Ceux qui font le meilleur travail de gestion – ceux qui réussissent le mieux en tant que leaders – utilisent leur influence pour inspirer les autres à suivre, à travailler plus fort, à faire des sacrifices, au besoin. » Lorsque la piété et la grande vision sont combinées dans la même personne, cet individu exerce une grande influence sur les autres.

Le pasteur moyen ne peut s’occuper que de 75 personnes. Ainsi, pour que l’église grandisse au-delà de ce niveau, le pasteur doit apprendre à diriger efficacement en établissant l’administration, l’organisation, les systèmes, en déléguant et en encadrant intentionnellement les autres pour diriger (Ex. 18, Ac. 6).

**LIFEWORK**

Tenez compte de l’expérience que vous avez acquise au sein de votre ministère jusqu’à maintenant. Quelles sont les preuves qui appuient l’idée que vous êtes un

leader compétent?

**b. Enseignement :** Communiquer efficacement la vérité du texte, dans le contexte de la pertinence culturelle, et être en mesure de réfuter la fausse doctrine car elle menace la relation des gens avec Dieu. Reconnaissez d’abord qu’il s’agit du seuil de qualification pour un pasteur-aîné (1Tim. 3). Notre mouvement met l’accent sur l’enseignement exposé de la Bible, verset par verset à travers les livres de la Bible (Is. 28:10). Considérez l’exemple d’Esdras, il a préparé son cœur à chercher la Loi du Seigneur (étudié), et de le faire. Esdras a appliqué la Parole dans sa propre vie, et a enseigné les lois et les ordonnances à Israël. Il n’a pas essayé d’enseigner avant d’avoir étudié et cherché à le vivre (Esdras 7:10).

En outre, nous devons distinguer l’enseignement d’une personnalité dynamique ou des compétences oratoires. En d’autres termes, vous pouvez être en mesure d’attirer une foule, mais peut-être pas enseigner la Parole de Dieu. James fournit un avertissement sobre que ceux qui assument le rôle d’enseignant seront dirigés vers une norme plus stricte (jugement supérieur) concernant la solidité de la doctrine qu’ils exposent (Ja. 3:1). Avez-vous le don d’enseigner et êtes-vous diligent pour remuer ce don ? En d’autres termes, appliquez-vous un effort diligent pour grandir en tant que professeur de Bible ? Vous consacrez-vous à l’étude de la Parole et cherchez-vous à grandir en tant que communicateur de la vérité ? Avez-vous étudié la théologie systématique ? Dépensez-vous

« quantité de temps » pour observer et interpréter le texte avant d’essayer de l’appliquer à la vie des gens? Les gens grandissent-ils dans leur compréhension de Dieu à la suite de votre enseignement? Quelqu’un veut entendre ce que vous avez à dire? Alors que les chiffres ne sont pas le test décisif de la réussite de l’enseignement si vous êtes incapable d’attirer les gens, vous ne pouvez pas avoir le don.

**LIFEWORK**

Tenez compte de votre expérience au ministère à ce jour et des éléments probants qui appuient l’idée que vous êtes un enseignant compétent ?

**c. Le pastorat :** Les pasteurs rendront compte à Dieu de la façon dont ils ont pris soin du bien-être spirituel de ceux à qui ils ont été confiés (He. 13, 17). Vous devez aimer les gens et être diligent pour prendre soin du troupeau – ne considérez pas les gens comme votre public, mais aimez-les comme Jésus qui a été ému de compassion (Mc 6, 34). Prenez soin des gens parce que Jésus les aime et donne sa vie pour eux (Ac. 20:28). Protégez-les des loups qui tentent de les attirer du Christ à eux-mêmes, et rappelez-vous que le peuple appartient à Jésus (Ac. 20:29). Apprenez à bien écouter, sinon vous ne découvrirez pas comment vont les gens. J’avoue que je dois me rappeler de mieux écouter, d’être patient avec les gens et d’éviter de sauter aux conclusions. Quand j’écoute mieux, je suis un berger plus efficace.

Dieu placera des bergers sur son peuple, qui prendront soin d’eux à la place de bergers sans valeur, centrés sur eux-mêmes, qui désertent les brebis (Jér. 23:4, Zach. 11:15-17, Jn. 10:12-13). Être berger exige que vous voyiez les gens comme des individus avec des besoins au lieu d’une multitude (Mc. 6).

**La perspective d’un pasteur**

Dans mes premières années en tant qu’implanteur d’église j’ai confondu être un berger, en d’autres termes aimer les gens, avec vouloir personnellement prendre soin de chaque besoin perçu. Cela tendait à créer une dépendance malsaine envers moi, plutôt que Dieu, et j’avais tendance à aimer être nécessaire. Néanmoins, c’était malsain pour l’église et pour moi à différents niveaux. En outre, cette dynamique est répandue dans les églises de moins de 150 adultes. Par conséquent, je vous suggère de vous concentrer sur le leadership et l’enseignement comme priorités, puis d’être un berger.

**6. Engagés pour le Christ**

L’implantation d’une église est épuisante – le travail d’initiation, de préparation du sol, de plantation, de culture et de récolte est difficile, mais vous récoltez ce que vous semez. Le meilleur additif pour un jardin en santé est l’ombre du jardinier – le temps et votre présence. Ainsi, vous vous engagez à Christ, vous vous engagez à l’œuvre, vous vous engagez à l’égard du peuple et vous permettez au processus d’implantation d’église de se dérouler naturellement de façon surnaturelle.

1. **La persévérance est la clé :** Le mandat moyen d’un pasteur dans une église est d’environ 3 ans et moins de 2 ans pour un jeune pasteur (voir, M. Kowalson, pub « We’re Not Called to Quit ». 2.15.07, http://mondaymorninginsight.com). Malheureusement, la plupart des pasteurs terminent leur course prématurément. Comme Paul, nous voulons pouvoir dire : « J’ai mené le bon combat, j’ai terminé la course, j’ai gardé la foi. Désormais, il y a pour moi la couronne de justice que le Seigneur, le juste juge, me donnera ce jour-là, et non seulement à moi, mais aussi à tous ceux qui ont aimé son apparition » (2Tim 4, 7-8).

Que savait Paul pour nous aider à être engagés dans le Christ et à finir notre course ? Tout d’abord, il a compris que c’était un combat, quoique bon, mais néanmoins un combat. Préparez-vous à une bataille; ce ne sera pas une promenade dans le parc. Deuxièmement, Paul a vu la relation entre finir la course et garder la foi. Si vous vous écartez de la saine doctrine et donc d’une saine relation avec Christ, vous risquez de ne pas finir votre race. Troisièmement, Paul a compris que bien que sa motivation première pour le ministère était l’amour pour Dieu, il était confiant qu’il y avait des récompenses éternelles en attente. Rappelez-vous que le Christ désire vous saluer par les paroles : «Serviteur bien fait et fidèle, entrez dans la joie de votre Seigneur» (Mt 25).

Voici une autre expérience instructive de la vie de Paul. Lorsque Paul se réunit avec les anciens de l’église d’Éphèse (Ac. 20), ils l’implorèrent de ne pas aller à Jérusalem, car de grandes difficultés l’attendaient. Paul savait qu’il était appelé à partir et savait aussi qu’il souffrirait, mais il a répondu, « Rien de tout cela ne m’émeut, et je ne compte pas ma vie pour moi-même, afin que je finisse ma race avec joie, et le ministère que j’ai reçu du Seigneur Jésus, pour témoigner de l’évangile de la grâce de Dieu (Ac 20, 24).

D’abord, Paul décida, avant d’aller dans la ville où il allait servir, qu’il ne bougerait pas. Il affirma que rien de tout cela ne le touchait. Dans le contexte, ces choses liées à l’arrestation et les mauvais traitements. Demandez-vous, ce qui pourrait vous déplacer de votre engagement à votre appel? Partiriez-vous si les gens vous traitaient comme le serviteur que vous essayez d’être ? Seriez-vous ému si les gens ne vous appréciaient pas ? Seriez-vous incité à démissionner si vous n’aviez pas d’influence sur autant de gens que vous espériez ? Seriez-vous poussé à démissionner si vous deviez travailler de longues heures chaque semaine au ministère et occuper un emploi pendant des années?

**LIFEWORK**

Passez en revue le paragraphe ci-dessus et décrivez les facteurs qui, parmi ceux qui sont décrits, sont les plus susceptibles de vous inciter à cesser votre métier d’implanteur.

Deuxièmement, Paul a décidé que sa vie était simplement un sacrifice. Une fois que vous avez déterminé que votre vie est un sacrifice à Jésus et le travail qu’Il vous a appelé à faire, il est beaucoup plus facile d’endurer les difficultés inhérentes. Troisièmement, il comprit qu’il avait une course ou un appel individuel. Il dit à Timothée qu’il avait « terminé la course » (2Tim. 4:7-8). Essentiellement, nous avons tous une course semblable en tant que chrétiens à suivre Jésus, mais chacun de nous en tant qu’implanteurs d’église et pasteurs ont notre propre course ou une course à terminer.

Alors que nous avons tous reçu un ministère du Seigneur Jésus, pour témoigner de l’évangile de la grâce de Dieu, comment cela se manifeste pour vous sera différent pour tous. Dieu vous a conçu et votre ministère. Alors, ne prenez pas la peine de comparer votre ministère à celui de quelqu’un d’autre (cf. Pierre re Jean Jn 21, 15-22) – terminez votre course. Lorsque vous aurez pris ces engagements, vous finirez probablement votre course avec joie, comme l’apôtre Paul.

Paul encourageait l’engagement de tous les disciples du Christ : «Soyez fermes, inébranlables, toujours abondants dans l’œuvre du Seigneur, sachant que votre travail n’est pas vain» (1Cor. 15, 58). Si tous les croyants doivent être engagés, alors combien plus les implanteurs d’église doivent-ils être engagés à leur appel? Enfin, une exhortation appropriée de Paul pour nous : «Veille, sois ferme dans la foi, agis comme les hommes, sois fort» (1Cor. 16, 13).

**La perspective d’un pasteur**

Une raison pour laquelle beaucoup ne parviennent pas à persévérer c’est à cause des attentes déraisonnables. Je n’ai jamais eu l’ambition de diriger une grande église. Je croyais fermement que la taille idéale d’une église était de 200 adultes. Je crois maintenant qu’il n’y a pas de taille idéale. Donc, je n’ai pas l’impression de vouloir développer un plus grand ministère. Après les six premières années de notre église la fréquentation adulte était en moyenne de 150, et cela semblait merveilleux. Les attentes raisonnables réduisent la frustration et tendent à prolonger la durée de vie. Alors que nous devons chercher à étendre l’influence du royaume de Dieu, nous devons également considérer si nos attentes sont la volonté de Dieu. Carl Westerlund, le pasteur qui supervise l’école de ministère à lCalvary Chapel de Costa Mesa, estime que la persévérance est l’un des cinq facteurs les plus importants influençant le succès d’une plante d’église. Gardez vos attentes raisonnables afin que vous puissiez persévérer.

**b. Il est essentiel de comprendre l’équilibre et les limites :** apprenez à utiliser le temps avec sagesse - « Racheter le temps en sachant que les jours sont mauvais » (Ep 5, 16). Jonathan Edwards, le pasteur-théologien du XVIIIe siècle, a résolu de « ne jamais perdre un instant de temps, mais de l’améliorer de la façon la plus rentable possible ». Le temps est une marchandise précieuse, utilisez-le pour faire avancer le royaume de Dieu pendant que vous le pouvez, connaissant l’opposition de nos jours. Méfiez-vous des affaires sans but spirituel.

D’un autre côté de l’équilibre est la nécessité de maintenir des limites saines et prendre soin de vous-même : physiquement, émotionnellement et spirituellement. L’exercice corporel procure un profit temporel (1Tim. 4:8). Si vous ne prenez pas le temps pour votre santé physique, il est peu probable que vous finissiez votre course. En outre, les pasteurs ont besoin de profiter du repos sabbatique. Dieu n’a pas conçu l’homme pour travailler sept jours par semaine, mais un maximum de six jours de travail et de temps pour se reposer en Christ et se rafraîchir.

Les gens vont repousser les limites et chercher à vous avoir plus. À moins d’avoir un bon sens des limites et de découvrir comment dire « non », vous ne finirez probablement pas votre course. Soyez particulièrement prudent le soir et le week-end. Il y aura des moments où Dieu vous conduira à repousser vos limites et bien sûr vous devriez, mais ce ne sont pas des exceptions aux normes. Rappelez-vous, vous ne pouvez pas sauver tous ceux qui sont le travail de Jésus. Alors, n’essayez pas d’assumer cette responsabilité. Soyez prêt à prendre un regard réaliste sur votre calendrier et prendre conscience de combien de temps vous passez à chercher à avancer à l’église et combien de temps vous passez avec votre famille. Encore une fois, rappelez-vous que la clé est l’équilibre.

Votre famille est votre premier ministère (1Cor. 7). Faites savoir à votre famille qu’elle est votre priorité. Je vous recommande d’avoir un coeur à coeur au moins tous les trois mois pour savoir si les membres de votre famille sentent qu’ils reçoivent l’attention et le soutien dont ils ont besoin de votre part. La façon dont votre famille se sent est particulièrement importante et il est essentiel d’apprendre à être sensible à la façon dont elle se porte. J’ai vu trop de mariages et de familles se désintégrer parce qu’un pasteur a négligé sa famille. Quelle que soit la vision et les objectifs de votre ministère, même si vous atteignez ou dépassez ces objectifs et endommagez votre famille, vous regretterez les choix que vous avez faits pour accorder la priorité à l’église avant votre famille. L’église peut être une maîtresse séduisante pour un implanteur d’église donc vous devez être sur vos gardes avant qu’elle ne détruise votre famille.

**La perspective d’un pasteur**

Deux événements m’ont beaucoup aidé à apprécier les limites. Tout d’abord, je me souviens que pendant mes vacances en famille, j’ai retourné un appel téléphonique d’une personne de l’église qui éprouvait des difficultés. J’ai passé 45 minutes en thérapie pendant que nous roulions le long de la côte californienne. Puis, ils m’ont dit que personne ne se souciait d’eux. Je les ai encouragés à dire que je venais de passer 45 minutes au téléphone avec eux pendant mes vacances en famille, mais cela ne leur importait pas. J’ai réalisé à ce moment-là que j’avais privé ma famille en essayant d’apaiser quelqu’un de l’église, et c’était une situation de « perdre - perdre ».

Deuxièmement, je me souviens avoir pris rendez-vous chez le dentiste et avoir demandé si le dentiste était disponible pour un rendez-vous à 18 h et avoir appris que la dernière ouverture était à 16 h. Je ne me sentais pas contrarié que le dentiste ne me voit pas en début de soirée après mon départ du travail ou le samedi, et j’ai réussi à adapter mon emploi du temps au sien. Néanmoins, quand les gens m’ont dit qu’ils ne pouvaient pas aller à l’église avant ou après le travail et qu’ils voulaient me rencontrer pour des conseils tôt le soir ou le samedi, j’ai essayé de les accommoder. À partir de ce moment, j’ai décidé que mon dernier rendez-vous de consultation se terminerait à 18 h et pas de week-end.

D’une façon ou d’une autre, les gens ont réussi à s’adapter à leurs horaires pour tenir compte de ces limites. Déterminer d’avoir des limites saines au début de la vie de l’implantation d’église.

**LIFEWORK**

Ed Stetzer fournit le résumé suivant de ce qui fait un planteur d’église:

1. Capacité de vision : Capacité d’imaginer l’avenir, de persuader les autres de participer à ce rêve et de concrétiser la vision.
2. Motivé intrinsèquement : Un esprit d’initiative qui s’engage à atteindre l’excellence par son travail acharné et sa détermination.
3. Crée la propriété du ministère : Inculque aux autres un sentiment de responsabilité personnelle pour la croissance et le succès du ministère et forme les dirigeants à reproduire d’autres dirigeants.
4. Liens avec les Non-croyants : Capables de développer une relation avec les Non-croyants et de les encourager à examiner et à s’engager dans une relation personnelle avec Dieu.
5. Coopération conjugale : Le conjoint de l’implanteur coopère et est d’accord avec la vision et affirme l’équilibre entre le mariage/la vie familiale et le ministère.
6. Établit efficacement des relations : Prend l’initiative de rencontrer les gens et d’approfondir les relations comme base d’un ministère plus efficace.
7. Engagement envers la croissance : Valoriser le développement de la congrégation comme moyen d’augmenter le nombre et la qualité des disciples.
8. À l’écoute de la collectivité : Capacité d’adapter le ministère à la culture et aux besoins des résidents de la région cible.
9. Equipe et libère : Prépare les autres à utiliser leurs dons, et les encourage à les utiliser dans le ministère.
10. Flexible et adaptable : s’adapter au changement et modifier les priorités au besoin. Capable de gérer les surprises, les urgences et les tâches multiples.
11. Établit un consensus : Permet au groupe de travailler en collaboration à l’atteinte d’objectifs communs, et gère et minimise habilement les conflits.
12. Résilience : Persévérance et persévérance.

Passez en revue les 12 éléments énumérés ci-dessus et évaluez-vous sur une échelle de 1 à 10 avec dix éléments représentant l’excellence.

Quels sont vos domaines les plus forts et où êtes-vous les plus faibles?

**Qu’est-ce qu’une église Calvary Chapel ?**

**Notre philosophie du ministère et de la théologie**

**Ce que nous croyons et pourquoi • Valeurs fondamentales / ADN**

**1. Déclaration de foi de Calvary Chapel**

Nous croyons qu’il y a un Dieu vivant et vrai, qui existe éternellement en trois personnes : le Père, le Fils et le Saint-Esprit, égaux en puissance et en gloire ; que ce Dieu triune a créé tout, soutient tout et gouverne toutes choses. (Genèse 1:1, Deutéronome 6:4, Esaïe 44:8, 48:16; Matthieu 28:19-20, Jean 10:30, Hébreux 1:3).

Nous croyons que les écritures de l’Ancien et du Nouveau Testament sont la Parole de Dieu, pleinement inspirée sans erreur et la règle infaillible de la foi et de la pratique. La Parole de Dieu est le fondement sur lequel cette église fonctionne et est la base pour laquelle cette église est gouvernée. Nous croyons que la Parole de Dieu remplace toute loi terrestre contraire aux Saintes Écritures.

Nous croyons en la personne de Dieu le Père, un Esprit infini, éternel, personnel, parfait dans la sainteté, la sagesse, la puissance et l’amour; qu’Il se préoccupe miséricordieusement des affaires des hommes; qu’Il écoute et répond à la prière; et qu’il sauve du péché et de la mort tous ceux qui viennent à lui par Jésus-Christ (Deutéronome 33:27, Psaumes 90:2, Psaumes 102:27, Jean 3:16, 4:24, 1 Timothée 1:17, Tite 1:3).

Nous croyons en la personne de Jésus-Christ, le Fils unique de Dieu, conçu par le Saint-Esprit. Nous croyons en sa naissance virginale, la vie sans péché, les miracles et les enseignements, sa mort expiatoire, substitutive, la résurrection corporelle, l’ascension au ciel, l’intercession perpétuelle pour son peuple et le retour personnel et visible sur terre. (Esaïe 7:14, Michée 5:2, Matthieu 1:23, Marc 16:19, Luc 1:34-35, Jean 1:1-2, 8:58, 11:25, 1Corinthiens 15:3-4, 1 Timothée 3:16, Hébreux 1:8, 1 Jean 1:2, Apocalypse 1:8).

Nous croyons en la personne du Saint-Esprit, Qui est venu du Père et du Fils pour convaincre le monde du péché, de la justice et du jugement, et pour régénérer, sanctifier et habiliter pour le ministère tous ceux qui croient en Christ; (Actes 1:8, 2 Corinthiens 3:18, Jean 16:8-11, Romains 8:26, 15:13-16, Hébreux 9:14).

Nous croyons que le Saint-Esprit habite chaque croyant en Jésus-Christ et qu’il est un aide, un enseignant et un guide permanent. (Jean 6:13, 14:16-17, 16:8-11, Romains 8:26).

Nous croyons au présent ministère de l’Esprit Saint et à l’exercice de tous les dons bibliques de l’Esprit selon les instructions qui nous ont été données dans 1 Corinthiens 12-14.

Nous croyons que tous les hommes sont pécheurs par nature et, par conséquent, sont sous la condamnation ; que Dieu sauve et régénère sur la base de la foi par l’Esprit Saint, ceux qui se repentent de leurs péchés et confessent Jésus-Christ comme Seigneur. (Actes 8:15-17, Ephésiens 2:1-9 ; Romains 3:23 et 5:8, Tite 3:5).

Nous croyons en l’Église universelle, le corps spirituel vivant, dont le Christ est le chef et tous ceux qui sont nés de nouveau font partie du Corps du Christ. (1 Corinthiens 12:12-13; Ephésiens 4:15-16)

Nous croyons que le Seigneur Jésus-Christ a institué deux ordonnances pour l’église : (a) baptême d’eau des croyants, et (b) la Cène du Seigneur. (Matthieu 28:19; Luc 22:19-20; Actes 2:38; 1 Corinthiens 11:23-26). Nous croyons aussi que le Seigneur Jésus-Christ a validé l’ordonnance du mariage. (Matthieu 19:4-5 et Jean 2:1-11).

Nous croyons en la seconde venue de Jésus-Christ qui est son retour personnel et visible sur terre et l’établissement de son royaume millénaire, dans la résurrection du corps, le jugement final et la bénédiction éternelle des justes et la séparation sans fin des méchants. (Matthieu 16:27, Actes 1:11, Apocalypse 19:11-16, 20:11-15).

Nous croyons en un Ciel littéral et un Enfer littéral et que tous ceux qui placent leur foi, leur espérance et leur confiance en Jésus Christ passeront l’éternité au Ciel avec le Seigneur, tandis que ceux qui rejettent le don gratuit du salut de Jésus passeront l’éternité séparée du Seigneur. (Psaume 9:17, Matthieu 5:3, 5:22, 18:9 et 25:31-34; Marc

9:42-49; Luc 12:5; Jean 3:18; Hébreux 12:23; 1 Pierre 1:4; Apocalypse 14:10-11 et 20:11-15).

Nous croyons en l’Enlèvement Pré-Tribulationniste de l’Eglise où tous les croyants rencontreront le Seigneur dans les airs et seront sortis de ce monde avant la Tribulation qui viendra sur la terre (Esaïe 26:20; Matthieu 24:29-31; Luc 21:36; Romains 1:18, 5:9; 1 Thessaloniciens 1:10, 4:13-16 et 5:9; 2 Pierre 2:7-9; Apocalypse 3:10, 5:7-10 et 7:13-14. )

**La perspective d’un pasteur**

Le salut est par Christ seul. L’essence de l’œuvre du Christ sur la croix est qu’il est mort pour nos péchés afin que nous puissions être réconciliés avec Dieu. L’expiation de Christ préserve la justice de Dieu en satisfaisant les justes exigences de la loi, ainsi que d’étendre la grâce et le salut aux pécheurs (homme) [Eph.2:8-9]. La doctrine de la substitution pénale : Jésus a pris la peine / punition pour nos péchés en prenant notre place. La bonne nouvelle [l’évangile] est que Jésus sauve les pécheurs. La colère de Dieu envers le péché ne vise plus ceux qui ont confiance en Jésus pour leur salut.

« L’essence du péché est que l’homme se substitue à Dieu, tandis que l’essence du salut est que Dieu se substitue à l’homme. L’homme s’affirme contre Dieu et se place là où seul Dieu mérite d’être ; Dieu se sacrifie pour l’homme et se place là où seul l’homme mérite d’être ». « Si nous exposons le péché sans magnifier le Christ, nous avons échoué. Une conscience coupable est une grande bénédiction, mais seulement si elle nous pousse à revenir à la maison. »

Dans ma ville, je rencontre les pasteurs chaque semaine pour prier ou manger ensemble. Ils viennent d’un large éventail d’églises protestantes : Vineyard, Foursquare, Missionnaire, Presbytérien, Baptiste, Seeker Driven, Évangélique-libre, Chrétienne, Assemblée de Dieu, Réformé, Nazaréen, Calvary Chapel et des églises indépendantes. Nous sommes unis dans notre foi chrétienne, en particulier dans notre accord sur l’essentiel de la foi tel que décrit ci-dessus et dans l’Association nationale des évangéliques – déclaration de foi. Il n’y a probablement aucune base biblique de ne pas s’unir avec d’autres églises qui détiennent ces croyances en commun. Chercher à éviter de diviser sur les différences non essentielles (par ex. le moment de l’Enlèvement, le ministère actuel du Saint-Esprit, ou le gouvernement de l’Église) et chercher plutôt à découvrir des occasions de s’unir sur la base de l’accord essentiel.

**LIFEWORK**

Revoir la déclaration de foi de la chapelle du Calvaire.

Y a-t-il une partie (p. ex., les termes) que vous ne comprenez pas entièrement?

**2. Le mouvement de Calvary Chapel ~ Une brève histoire :**

L’historique suivant est disponible sur le site Web du CCCM et est utilisé avec permission :

**1960** : Calvary Chapel est une église chrétienne indépendante qui a commencé en 1965 à Costa Mesa, Californie. Le pasteur de Calvary Chapel Costa Mesa, Chuck Smith, est devenu une figure de proue dans ce qui est devenu connu comme le "Mouvement de Jésus."

**1970 :** On a estimé que dans une période de deux ans au milieu des années 70, Calvary Chapel de Costa Mesa a effectué bien plus de huit mille baptêmes. Au cours de cette même période, nous avons joué un rôle dans 20.000 conversions à la foi chrétienne. Un modèle remarquable a continué à se répéter. Dès que nous avons déménagé dans un nouveau bâtiment, notre communauté serait déjà trop grand pour les installations. En deux ans, nous avons déménagé de notre bâtiment d’origine (l’un des premiers bâtiments d’église à Costa Mesa) à une église luthérienne louée surplombant le Pacifique. Peu après, nous avons décidé de faire quelque chose de sans précédent à l’époque et de déplacer l’église à une école que nous avions acheté. Le bâtiment ne correspondait pas au code, alors nous l’avons démoli et construit un autre. Mais au moment où le sanctuaire de 330 sièges ont été achevés en 1969, nous étions déjà obligés d’aller à deux cultes, et finalement nous avons dû utiliser la cour extérieure pour 500 sièges supplémentaires. Tout était beau par beau temps.

Mais en 1971, les grandes foules et les pluies d’hiver nous ont forcés à déménager à nouveau. Nous avons acheté une parcelle de dix hectares de terre sur la frontière Costa Mesa / Santa Ana. Orange County changeait rapidement et les vergers d’oranges, autrefois célèbres, faisaient place à l’explosion démographique de Los Angeles. Peu après avoir acheté le terrain, nous avons de nouveau construit une tente de cirque géante qui pouvait accueillir 1600 personnes.

Celui-ci fut bientôt agrandi pour contenir 2000 sièges. Pendant ce temps nous avons commencé à construire un énorme sanctuaire adjacent à ce site.

Au moment où la communauté de Calvary Chapel avait célébré le jour de l’ouverture en 1973 en déménageant dans le vaste nouveau sanctuaire de 2200 sièges, le bâtiment était déjà trop petit pour contenir les chiffres qui s’y trouvaient. Nous avons tenu trois services le dimanche matin et il y avait plus de 4 000 personnes à chacun. Beaucoup ont dû s’asseoir sur la moquette. Une grande partie de l’espace au sol a été laissée sans bancs afin de fournir cette option.

**Calvary Chapel des années 1980** est également un ministre sur la radio, et cela doit expliquer pour beaucoup de ceux qui voyagent de longues distances pour prier avec nous le dimanche. Un sondage Nielsen a indiqué que notre service du dimanche matin à Calvary Chapel est le programme le plus écouté dans la région pendant toute la semaine. En 1987, Calvary a diffusé de nombreuses émissions de radio, des émissions de télévision, ainsi que la production et la distribution de cassettes et de disques. La portée des missions est considérable. Calvary Chapel soutient non seulement les traducteurs bibliques Wycliffe, Campus Crusade, Missionary Aviation Fellowship, et d’autres groupes, mais nous donnons aux besoins du tiers monde. Nous avons ensuite construit une station de radio à San Salvador et l’avons donnée aux pasteurs locaux. Nous avons également donné de l’argent à Portes ouvertes pour acheter le navire qui, en tandem avec une barge, a livré un million de Bibles à la Chine continentale. Notre engagement financier envers les missions dépasse de plus de 50 p. 100 le budget des dépenses locales.

**Current :** Aujourd’hui (2010), Calvary Chapel de Costa Mesa, l’église qui n’avait que vingt-cinq membres, a grandi à une communauté d’environ 1500 églises dans le monde et a été inscrit comme l’une des dix plus grandes églises protestantes aux États-Unis.

**La perspective d’un pasteur**

Quand je suis arrivé à Camarillo, j’ai rencontré un couple qui était allé à Calvary Chapel de Costa Mesa pendant des années et qui allait dans une église locale en ville. Ils m’ont dit : « C’était comme Calvary Chapel. » Il suffit de dire qu’en réalité, ce n’était pas vraiment comme Calvary Chapel. Il y avait une philosophie très différente du ministère ainsi que la théologie systématique. Peut-être que le couple manquait simplement de la connaissance nécessaire pour discerner ce que étaient pour moi des différences très évidentes. Je suis un grand fan du mouvement de Calvary Chapel basé sur la philosophie du ministère et de la théologie décrite dans les sections à suivre. Bien que j’avoue mon préjudice, je crois que c’est la meilleure approche pour le ministère. Je reconnais également qu’il y a beaucoup d’autres bonnes églises, philosophies du ministère, et d’approches de la théologie systématique. Il est essentiel pour un implanteur d’église d’examiner attentivement la philosophie du ministère et théologie avant de commencer à planter. Un disciple devient comme le maître qu’ils suivent. Savoir ce qui vous croyez et pourquoi vous le croyez. Votre philosophie de ministère et de théologie devrait être le boussole qui vous tient sur la bonne voie pendant les bonnes et mauvaises saisons. Si vous n’êtes pas engagé à une philosophie du ministère, vous êtes susceptible de saisir pour tout système ou modèle qui semble attrayant, surtout lorsque les choses sont difficiles. Donc, que vous

étudiez les sections ci-dessous pour déterminer ce avec quoi vous êtes d’accord et aussi identifier les domaines avec lesquels vous n’êtes pas d’accord.

**LIFEWORK**

Peut-être que vous avez assisté, ou servi dans différents types d’églises locales. Peut-être il y a d’autres mouvements, philosophies du ministère, ou la théologie systématique qui vous attirent.

1. Décrivez certaines des différences que vous connaissez :

2. Quelles sont vos questions sur les différentes approches?

**3. L’Église appartient à Jésus, c’est donc son ministère, son Église et son message**

**a. Son ministère :** D’abord et avant tout, il s’agit de Jésus. Comme Paul a décrit son ministère à Corinthe, il a déclaré : «Car nous ne prêchons pas nous-mêmes, mais le Christ Jésus Seigneur, et nous-mêmes, vos serviteurs pour Jésus» (2 Co 4, 5). Le ministère de la Nouvelle Alliance est tout au sujet de l’évangile de Jésus. Nous sommes rendus suffisants pour ce ministère par l’émancipation de l’Esprit Saint qui donne la vie contrairement à la loi mosaïque qui tue (2Cor. 2:14-3:6). Les efforts de l’homme, car la gloire de l’homme ne peut apporter la vraie vie. Décidez que c’est son église, sa mission, par sa grâce, et que c’est pour sa gloire et non la vôtre. Nous sommes simplement des vases terrestres pour que l’excellence du pouvoir soit de Dieu et non de nous (2Cor. 4:7).

**b. Son Église :** Jésus a utilisé le terme « église » deux fois. Premièrement, dans Mt. 16, 18, « Je bâtirai mon Église, et les portes de l’enfer ne la surmonteront pas ». Le Seigneur a affirmé que c’est son église, et qu’il est la source de la croissance. Il n’a pas proposé une méthodologie, mais a déclaré l’autorité sur son église. À moins que le Seigneur ne construise la maison, ses bâtisseurs travaillent en vain (Ps. 127:1). L’évangile est un obstacle aux gens pour une foule de raisons, il y aura donc la tentation de rendre le message plus agréable aux gens en minimisant ou obscurcissant les commandements, l’enseignement et la vie de Jésus. Donc, assurez-vous que vous êtes engagé à faire confiance à Jésus pour construire son église plutôt que de s’appuyer sur une méthodologie qui minimiserait sa place légitime. Rappelez-vous, tout ce que vous vous efforcez de gagner, vous devrez vous efforcer de maintenir. Si vous avez poussé et exercé des pressions pour le gagner dans votre force, vous aurez un fardeau pour le maintenir. Les œuvres créées par l’homme sont un lourd fardeau, mais la charge de Jésus est légère et elle procure du repos à l’âme.

Deuxièmement, dans Mt. 18, 17, « Si un frère averti refuse de recevoir une correction, dites-le à l’église ; et s’il refuse d’écouter même l’église, traitez-le comme vous le feriez avec un païen ou un percepteur d’impôts. »

Jésus affirme sa protection et sa purification de l’église. Les pasteurs qui se sentent menacés par la croissance ou le déclin de l’église sont susceptibles d’envisager d’utiliser une méthodologie qui est contraire au plan de Jésus pour son église. Fondamentalement, nous devons décider que c’est l’église de Jésus et Sa mission, alors nous décidons de faire le ministère à Sa manière. Comment faire cela?

**c. Son message :** Concentrez-vous sur Jésus. Charles Spurgeon, « Prêchez le Christ, toujours et partout. Il est tout l’évangile. Sa personne, ses bureaux et son travail doivent être notre seul grand thème, celui qui comprend tout. » Toute la Bible se concentre sur Jésus soit prédictif de son travail, préparatoire de son travail, reflet de son travail, et / ou résultant de son travail [Bryan Chapell- Christ Centered Preaching]. L’évangile est enraciné en Jésus de la Genèse à l’Apocalypse – sa promesse, sa personne ou son œuvre (Lu. 24, 13-35). Jésus ne dit pas : « Laisse-moi te montrer comment vivre », mais plutôt « Laisse-moi te montrer pourquoi je suis mort » [Greidanus – Prédication du Christ de l’Ancien Testament].

Quelques contrefaçons populaires à la prédication centrée sur le Christ sont : le moralisme, le relativisme, le self-help et l’activisme. Le moralisme suggère que nous apaiser la colère de Dieu vers le péché avec nos bonnes actions. L’accent devient bonnes œuvres. Le relativisme est l’idée que la vérité est auto-déterminée et nous nous approchons de Dieu de la manière qui nous semble la meilleure. En substance, nous créons notre propre Dieu et obéissons à notre propre loi. Une dérogation aux commandements de Dieu est caractéristique dans le relativisme. Self-help : un appel à la volonté en mettant les gens au défi d’appliquer les principes bibliques sans nécessairement appliquer l’Évangile à leur cœur. Le Christ devient plus un exemple qu’un Sauveur. Enfin, l’activisme met l’accent sur l’évangile social et tend à produire des gens axés sur la cause plutôt que sur le Christ. Tente d’effectuer un changement social sans un changement de cœur/nature. Prendre soin des pauvres, par exemple, est très important, mais il ne doit pas être séparé de Jésus et du plus grand besoin de l’homme : le salut.

Rappelez-vous, l’avertissement de William Willimon : « Incapables de prêcher le Christ et lui crucifiés, nous prêchons l’humanité et elle s’est améliorée. » Si nous perdons de vue Jésus, nous cesserons d’être l’église.

**La perspective d’un pasteur**

Relativement peu de temps après avoir implanté l’église, une personne encourageante bien intentionnée s’approchera de vous après le service et vous dira : « Pasteur, j’aime votre église ! » Bien sûr, vous allez donner la bonne réponse, quelque chose comme « Ce n’est pas mon église, c'est l’église de Jésus ». Je le sais par expérience. Cependant, il peut être vraiment difficile d’être humble et de se rappeler que le but de l’église est d’annoncer le message de Christ de l’évangile pour sa gloire. Ce que nous pensons, c’est qu’il est relativement facile de dire ce qui est juste. Quand Paul a fait allusion à ses luttes en voulant faire les bonnes choses et éviter de faire les mauvaises choses (Rom.7]) il mentionne convoiter. Personne ne voit la convoitise – c’est d’abord un problème d’attitude avant que les comportements révèlent le problème. De la même manière, notre désir de contrôler l’église et de chercher des félicitations pour son succès est une question d’attitude.

**LIFEWORK**

Considérez différentes approches du ministère de l’église. Quelles sont certaines des façons dont Jésus et l’évangile sont obscurcis?

**4. Le livre des actes comme modèle**

Le Nouveau Testament, l’Église primitive, décrite dans les Actes est holistique en ce qu’elle a : une saine doctrine, une forte dévotion, une communauté authentique, une passion évangélique et une justice sociale significative. L’Église décrite dans le Livre des Actes est présumée être notre modèle pour l’Église parce que, établie par les apôtres choisis par Jésus, elle a la preuve d’être extrêmement efficace dans l’accomplissement de la mission de Jésus, et la majorité des sept églises d’Apocalypse 2 et 3 ont été réprimandées pour leur départ du modèle. En moins de soixante ans, l’église avait à certains égards quitté le plan et a été réprimandé par Jésus. Nous examinerons ces traits plus en détail plus tard dans cette section, mais il est bon de considérer un instantané de l’église Actes:

**a. La saine doctrine :** Signifie que l’église souligne la Parole de Dieu, et l’enseignement est compatible avec la théologie orthodoxe. Chacun des auteurs du Nouveau Testament s’oppose à la fausse doctrine que ce soit le légalisme du pharisien, le libéralisme du gnostique, ou l’échec du sadducéen à reconnaître les réalités spirituelles. Continuez dans la doctrine des apôtres (Ac 2, 42).

**b. La dévotion forte implique la prière, l’adoration et le travail du Saint-Esprit :** L’église primitive comme décrit dans Ac. 2:42-47 a continué à souligner la prière et le culte (voir aussi, Ac. 3,4,6,12,13). L’église a été née par l’Esprit Saint et les apôtres étaient très conscients de l’avertissement de Jésus d’attendre la puissance de l’Esprit Saint (Lu. 24:49). L’Église primitive a compris que la vie ecclésiale efficace (et chrétienne) exige l’œuvre de l’Esprit. Jésus a promis d’étendre l’influence si le Saint-Esprit était habilitant l’église (Ac. 1:8). Comme l’église d’Antioche a servi au Seigneur (culte, prière et la Parole) le Saint-Esprit dirigé, guidé et habilité l’expansion du royaume de Dieu que Barnabas et Saul ont été envoyés pour commencer les églises du Nouveau Testament. L’Esprit Saint inspire de véritables aventures de foi. Trop souvent, les chefs d’église poursuivent une idée radicale née par l’intellect ou la chair plutôt que le Saint-Esprit.

**La nécessité de commencer et de finir dans l’Esprit :** L’église doit non seulement commencer dans l’Esprit, mais doit continuer et finir dans l’Esprit (Ac. 2). En supposant que votre église commence dans l’Esprit et expérimente une influence croissante, il y aura une tentation de négliger l’œuvre de l’Esprit. Le danger du « succès » est la tendance à confondre l’élan et l’émotion avec l’œuvre de l’Esprit Saint. Là où l’Esprit se déplace, il y a une transformation de la vie. Assurez-vous de continuer à dépendre de la puissance du Saint-Esprit. L’histoire de l’église révèle un cycle de vie dans une église locale ou un mouvement de Dieu. Les mouvements deviennent monolithes alors que l’Esprit de Dieu est négligé et que la routine et le rituel remplacent le pouvoir et l’onction. Comme Paul l’a averti les Galates, il est insensé de croire que nous pouvons améliorer la puissance de l’Esprit par les œuvres de la chair (Gal. 3:1-5). Comme le Seigneur l’a promis : «Ce n’est pas par la force ni par la puissance, mais par mon Esprit, dit le Seigneur des armées» (Zach 4, 6).

**c. La communauté implique des relations authentiques vécues dans le contexte de petits groupes.** L’église primitive a grandi exponentiellement de sorte qu’il y avait bientôt plusieurs milliers. Ils continuèrent quotidiennement d’un seul accord dans le Temple, et rompirent le pain de maison en maison (Ac. 2:46). En plus de mettre l’accent sur la doctrine de l’enseignement et le culte en tant que groupe plus grand l’église primitive était intentionnelle pour développer la communauté dans le contexte de petits groupes. L’Église primitive a partagé ses ressources pour que ceux qui étaient dans le besoin soient soignés (Ac. 4:32-37). Les relations authentiques aident à identifier les besoins physiques, émotionnels et spirituels dont les membres de la communauté peuvent prendre soin. La communauté authentique et les relations authentiques sont souvent vécues dans le contexte de petits groupes qui promeuvent la communion biblique koinonia (Ac 2, 42-47) partageant l’unité dans la vie à travers le Christ – doctrine, communion, prière, rassemblement et partage d’un repas.

**d. Passion évangélique :** L’église primitive a cherché à chercher et à sauver les perdus sans compromettre la vérité biblique ou éviter les questions primordiales de péché, confession, repentir et foi en Christ (Ac. 5:42). Les résultats ont été une croissance exponentielle (Ac. 6:1, 11:24), et la vision missionnaire (Ac. 11:19-21, Ac. 13). L’église primitive était tournée vers l’extérieur et cherchait à remplir la Grande Commission. La tendance est que les églises établies deviennent plus centrées sur l’intérieur – créant une enclave plutôt que d’engager la culture autour d’elles. Continuez à abattre les murs qui deviennent des obstacles et toujours des modèles et encourager les gens à vivre en mission - pour entrer dans la culture et faire des disciples.

**e. Justice sociale significative :** L’Église des Actes se préoccupait des besoins tangibles de sa communauté et voulait les influencer et les aider. A Jérusalem, l’église a fourni la bienveillance sous la forme d’un programme pour nourrir les veuves dans le besoin. Il a fourni des occasions de montrer l’amour de Dieu de manière tangible, d’établir de nouveaux dirigeants, et de créer un pont pour les pré-croyants de connaître le Seigneur. Le résultat : «Puis la parole de Dieu se répandit, et le nombre des disciples se multiplia considérablement à Jérusalem, et beaucoup de prêtres obéirent à la foi» (Ac 6, 7). Non seulement l’église a connu une croissance exponentielle, mais même les prêtres juifs, peut-être les moins susceptibles de venir à la foi, sont venus à Christ. Le service communautaire aura toujours une qualité attrayante et devrait compléter un ministère d’enseignement de l’église, pas la remplacer. Rappelez-vous, les apôtres ont cherché à déléguer la supervision du service communautaire aux autres afin qu’ils puissent continuer à prioriser la parole de Dieu et la prière (Ac. 6:1-4).

**LIFEWORK**

Passez en revue les cinq caractéristiques de l’église primitive décrites dans le Livre des Actes.

1. Sur une échelle de un à dix, dix étant le meilleur, évaluez votre Église locale actuelle dans chacun des domaines:

2. Que recommanderiez-vous pour améliorer l’église dans n’importe lequel des domaines où vous voyez le besoin de retour au Livre des Actes comme modèle :

**5. Emphase : Enseigner la Bible**

L’enseignement de la Bible est la marque d’une vraie église. Dans 2 Tim. 4:2 nous trouvons cet impératif, « Prêchez la Parole ! » John Stott observe : « Que le texte soit long ou court, notre responsabilité en tant qu’exposants c’est de l’ouvrir de manière à ce qu’il exprime son message de façon claire, claire, exacte, pertinente, sans ajout, sans falsification. » La Bible et le message de l’Évangile sont la première révélation de Dieu et de la vie chrétienne.

Les forces du modèle d’enseignement (doctrinal) sont, l’église est enseigné la saine doctrine, l’assemblée est encouragée à étudier la Bible pour eux-mêmes, et de considérer et de réfléchir sur la vérité théologique profonde. Néanmoins, nous devons nous prémunir contre la création de personnes moralisatrices qui manquent de compassion. L’enseignement biblique n’est peut-être pas toujours populaire, mais les gens le respecteront et seront attirés par Dieu en déclarant : « Voici ce que dit la Bible, et voici comment l’appliquer. Nous faisons de notre mieux pour l’appliquer dans nos vies et vous aussi. » L’un des rôles principaux du pasteur dans ce modèle est d’enseigner la Bible.

L’enseignement exposé verset par verset permet aux gens de comprendre Dieu dans le contexte des livres de la Bible. Si vous commencez au chapitre un, verset un d’un livre et enseignez systématiquement par verset, paragraphe par paragraphe, chapitre par chapitre jusqu’à la fin du livre, les gens sont susceptibles de comprendre la doctrine et la théologie. Paul déclara qu’il était innocent du sang de tous les hommes : «Car je n’ai pas évité de vous annoncer tout le conseil de Dieu» (Ac 20, 26-27). Il semble que la seule façon d’enseigner tout le conseil de Dieu est d’enseigner à travers les livres de la Bible.

Dans Néhémie 8, quand les enfants d’Israël étaient revenus de captivité et reconstruisaient la ville, la direction a rassemblé le peuple et a commencé à leur lire la Parole de Dieu. Néhémie 8:8 déclare : « Ils ont donc lu distinctement la loi de Dieu dans le livre, ils en ont donné le sens et ils les ont fait comprendre la lecture. » C’est l’essence de l’enseignement exposé. Lisez le texte, observez, expliquez ce qu’il signifie et aidez les gens à comprendre comment appliquer la vérité de la Parole à leur vie.

Je vous encourage à considérer l’enseignement du Nouveau Testament et l’enseignement de l’Ancien. Il semble y avoir très peu d’églises qui enseignent par les livres de la Bible, et encore moins qui enseignent par l’Ancien Testament. Cette approche mettra l’église à part dans la communauté et aidera à établir une réputation comme un ministère d’enseignement fort. Votre enseignement doit édifier les croyants, atteindre les disciples mûrs, et renforcer les moins mûrs. Aussi, l’enseignement devrait encourager les non-croyants à décider de suivre Jésus. L’enseignement devrait être simple, mais pas simpliste. Considérez ce que le passage dit à propos de Dieu, et quelles sont les objections probables que les gens pensent ou ressentent, puis réfutez les objections.

Les textes narratifs (par ex. Évangiles, Actes, Genèse) deviendront encore plus populaires à mesure que les gens résonneront avec l’histoire comme moyen de communiquer la vérité. Les livres qui mettent l’accent sur la doctrine (par ex. les lettres de Paul) sont essentiels pour enseigner afin que les gens comprennent la vie chrétienne. Enseignement thématique ou topique expositoire dans une série peut être très utile pour une église de comprendre ce que la Bible enseigne sur un sujet particulier comme la prière, le culte, le mariage, l’Esprit Saint, etc. Envisager d’offrir une série thématique au milieu d’une longue étude de livres ou entre deux livres.

Un style d’enseignement a été modélisé et enseigné à Calvary qui est efficace en ce qui concerne les éléments de l’enseignement (voir, annexe re matériel de formation des enseignants), mais découvrir qui vous êtes en tant qu’enseignant et développer ce don et le style. Néanmoins, les enseignants devraient aider le public à se souvenir du message en identifiant un thème), un objet, en utilisant des références bibliques, du matériel de soutien et des illustrations. Les manques à gagner et les luttes personnelles sont plus faciles à comprendre (être réels). Connaissez votre public. Par exemple, les défis des collégiens qui sont différents des lycéens, et les collégiens ont leurs propres expériences, etc. Que les auditeurs soient interpellés et façonnés par la vérité de la Parole de Dieu dans le contexte du passage et dans le contexte de leur culture. Une question herméneutique appropriée n’est pas simplement, que signifie ce texte, mais plutôt, comment le texte me demande de changer?

Soyez engagé dans la Parole de Dieu. Comme Paul l’a dit à Timothée : «Veille à te présenter approuvé à Dieu, un travailleur qui n’a pas besoin d’avoir honte, divisant à juste titre la parole de vérité» (2Tim. 2, 15). Vous pouvez apprendre à étudier et à enseigner la Bible, mais vous devez choisir de rester diligent en tant qu’étudiant et enseignant de la Bible. Rappelez-vous : « Prêchez la parole! Soyez prêt à temps et à contre-temps.

Convainquez, réprimandez, exhortez, avec toute la souffrance et l’enseignement » (2Tim. 4, 2).

Enfin, il est important de rappeler que l’évangélisation, le culte, le service communautaire et la fraternité ne devraient pas être ignorés, ce qui finira par causer la disparition de l’église.

**La perspective d’un pasteur**

En tant que planteur d’église il y a une tentation de vouloir rassembler un grand public dès que possible. Une « exposition de chiens et de poneys » semble être une excellente façon d’atteindre cet objectif. Par exemple, invitez des invités spéciaux, comme une célébrité, à témoigner, un athlète à montrer ses compétences, de la musique spéciale ou un spectacle épique [pensez à la démo de patins, au bmx, aux baptêmes à l’élastique, aux machines antibrouillard et au spectacle de lumières, etc.]. Le problème n’est pas que ces choses soient mauvaises. Le problème est qu’il tend à éroder la confiance dans la Parole de Dieu et de l’Esprit pour attirer les gens à Dieu. Vous aurez tendance à penser que vous devez atteindre les gens grâce à quelque chose de « nouveau ».

De plus, si les gens étaient attirés par « l’attraction », vous devrez constamment monter la barre pour les garder intéressés.

**LIFEWORK**

Considérez votre histoire comme un enseignant de Bible.

1. Quelle expérience avez-vous de l’enseignement verset par verset à travers un livre de la Bible?
2. En supposant que vous avez enseigné à travers les livres de la Bible qui avez-vous le plus apprécié et pourquoi?

**6. Louange : La musique comme aspect et expression de louange et d’adoration**

Ce domaine de ministère aura autant d’impact sur une église locale que toute autre. En substance, presque chaque église locale consacrera un tiers ou plus du temps de service de fin de semaine à la louange d’entreprise et au culte par la musique. Ainsi, il est extrêmement important d’avoir une philosophie globale du ministère. Dieu conçoit les gens à l'adorer. Les gens ont également besoin d’apprendre à l’adorer. L’église qui enseigne aux gens comment faire l’expérience du culte influencera sa communauté pour le Christ.

**a. Qu’est-ce que la louange ? :**  Le culte est une vie transformée par une relation intime avec Dieu. L’adoration est une réponse spirituelle à la vérité et à l’Esprit de Dieu (Jn. 14:6, 17:17, 4:23-24). La louange cède à la révélation de Dieu par la personne de Jésus-Christ (Jn. 4, 25-26). La louange est manifesté dans le chant, la prière, le style de vie, par des individus et une assemblée, spontanément et pré-arrangé. L’adoration est le mouvement de l’Esprit de Dieu envers notre esprit, nos émotions et notre volonté. C’est une réponse de toute la personne à Dieu (Rom. 12:1-2). Nous adorons Dieu parce que Lui seul est digne (Apoc. 4:1). L’adoration devrait être focalisés sur Dieu, édifiant pour les croyants et incitez les pré-croyants à désirer une relation avec Dieu. Bien que l’adoration soit bien plus qu’exprimer la louange et l’adoration par le chant, la musique est un excellent moyen de communiquer l’adoration comme une assemblée.

**b. Quel est le rôle des dirigeants de la la louange ?** Les dirigeants doivent modeler le culte par leur vie pour établir une église saine. L’authenticité est un élément clé du véritable culte – préparez votre cœur (Gn 4, 1-6 ; Ps 51, 10). Montrer l’exemple et encourager les gens à participer, plutôt que de les observer passivement, et leur donner la liberté de s’exprimer : chanter, se tenir debout, s’asseoir, s’agenouiller, prier, lever la main, etc. Soyez passionnés et les autres suivront. Passion ne signifie pas nécessairement énergique ou optimiste. Vous pouvez être passionné en chantant les chansons de blues ou de culte contemplatif. Les dirigeants doivent aider à mettre en œuvre la vision du pasteur principal pas leur propre programme. Les chefs d’adoration doivent apprendre une philosophie de ministère du pasteur principal et ils aident à communiquer et démontrer par leur vie la philosophie du ministère.

**1. Toute personne sur la plateforme sera perçue comme un leader.** Donc, ne mettez pas un pré-croyant sur la plateforme comme un musicien ou un chanteur. Ils peuvent être talentueux, et vous pouvez avoir un besoin perçu, mais ils ne peuvent pas conduire les gens dans la présence de Dieu s’ils n’ont aucun désir d’y aller et n’y ont pas été eux-mêmes. Rappelez-vous, nous considérons le culte pas le divertissement.

**2. Trouver un chef de culte peut être un défi particulièrement tôt dans le processus de l’implantation.** L’idéal est de trouver quelqu’un qui a du talent et un cœur pour Dieu. Si quelqu’un est talentueux et a le désir de grandir dans le Seigneur, vous pouvez le guider, mais s’il n’a vraiment aucun intérêt à grandir en Christ, je choisirais quelqu’un qui a un cœur pour Dieu, même s’il a moins de talent en tant que musicien ou chanteur.

**3. La louange réelle est caractérisé par la puissance du Saint-Esprit :** Aidez les gens à distinguer l’énergie émotionnelle d’un événement (par ex. concert, sports, etc.) de l’œuvre transformatrice de l’Esprit (2Tim. 3:1-5). Lorsque les gens font l’expérience du culte corporatif en tant qu’assemblée, cela peut être une expérience très dynamique. Les dirigeants doivent rappeler et exhorter l’assemblée qu’une authentique œuvre de l’Esprit encouragera la transformation de la vie qui aboutira à la gloire de Dieu.

**4. Qui choisit les chansons ?** Je n’ai jamais demandé à un dirigeant d’adoration de choisir des chansons qui refléteraient le thème d’enseignement du message. Ce n’est pas que je sois fondamentalement opposé à l’idée, mais parce que je crois que les chefs de louange cherchent la direction de Dieu. Je m’attends à ce que Dieu les dirige en ce qui concerne leur sélection de chansons comme Il dirige l’enseignement ; et je veux donner à l’Esprit la liberté de diriger. D’autre part, si vous en tant que pasteur principal sentez que vous devriez sélectionner des chansons, vous avez la liberté et l’autorité de le faire.

**5. Les femmes en tant que dirigeants de louange :** Je suis tout à fait pour, mais rappelez-vous que vous passerez beaucoup de temps à travailler ensemble en particulier dans une implantation d’église afin de créer la responsabilité. En outre, je ne crois pas qu’il y ait une interdiction biblique de la part d’une femme supervisant le ministère de la louange ou partageant des méditations avec la communauté pendant le culte.

**c. Qu’en est-il des conflits concernant le style musical :** Nos philosophie valorise les efforts pour toucher la prochaine génération. Si nous voulons atteindre la prochaine génération, nous devrons adopter la musique contemporaine. La musique contemporaine est une norme en constante évolution. Ainsi, rappelez à l’église de la vision pour atteindre la prochaine génération et la nécessité de rester contemporain. En outre, soyez un sage intendant qui se souvient conserve et révèle certains du passé. En outre, gardez à l’esprit que chaque génération aura ses propres préférences, et il n’est pas déraisonnable de s’attendre à ce que les nouvelles générations reviennent à des formes plus anciennes de culte, qu’il soit classique, ancien / liturgique, choral, hymnes, débranché, ou acapella.

**Équipes de culte multiples :** Développer plusieurs équipes de louange aussi rapidement que raisonnable. Cela développe la variété d’expression du culte que les ministres de divers goûts, et fournit également une profondeur dans le ministère de culte de l’église. Il fournit également un endroit où les gens appelés à exercer leur ministère dans la musique de culte peuvent partager leurs dons.

**d. Excellence :** Encourager les dirigeants à établir et à rechercher des normes élevées. Le but est de continuer à progresser vers la croissance spirituelle et la compétence technique. Les dirigeants doivent être préparés et aider leur équipe à être préparés. Les répétitions en équipe et la pratique individuelle devraient être requises et les membres de la communauté religieuse devraient s’attendre à être étirés pour grandir.

Evaluez et ajustez fréquemment en rencontrant votre dirigeant(s) de louange et en donnant une rétroaction constructive significative. Aidez les dirigeants de louange à comprendre que l’excellence n’est pas la perfection – ne mettez pas un joug de perfection sur l’équipe de culte.

**La perspective d’un pasteur**

Apprendre à distinguer compétence et autorité. En tant que pasteur principal, vous avez l’autorité de choisir toutes les chansons, tous les membres de l’équipe de culte, et tous les arrangements. Néanmoins, vous ne pouvez pas avoir la compétence! En d’autres termes, le dirigeant de la louange peut savoir beaucoup plus que le pasteur principal sur la musique. Laissons-les donc prendre des décisions. Essentiellement, donnons-leur le pouvoir et la responsabilité. Donnez-leur une philosophie du ministère d’adoration, et donnez-leur une rétroaction profitable, mais laissez-les ensuite superviser leur ministère.

Aussi, si vous en tant que pasteur, vous êtes aussi un chef d’adoration, musicien, ou pseudo-musicien, je vous encouragerais à vous retirer du ministère d’adoration dès que raisonnable. Quand notre église était jeune, je jouais de la batterie dans l’une des équipes. Les gens pensaient que c’était cool que leur pasteur joue de la batterie. J’ai pensé que c’était amusant et que je pouvais donner l’exemple en tant qu’adorateur et dirigeant de louange à l’équipe et à la congrégation. Si je devais recommencer, je ne m’impliquerais pas dans l’équipe de louange pour plusieurs raisons. Premièrement, cela m’a distrait d’autres utilisations plus précieuses de mon temps en tant qu’enseignant, leader et berger. Deuxièmement, cela a pu potentiellement saper mon rôle de pasteur-enseignant. Troisièmement, il a placé notre chef de culte dans le rôle difficile de diriger et de développer une équipe, et exercer l’autorité sur l’équipe avec le pasteur principal participant à l’équipe.

**LIFEWORK**

Tous les dirigeants de la louange de notre église ont lu le livre « Fruitful Worship » pour s’assurer que nous sommes tous sur la même longueur d’onde en ce qui concerne la philosophie du culte.

1. Discutez avec les pasteurs, les chefs de culte et les implanteurs d’église potentiels au sujet d’un livre recommandé, podcast, ou ressource qui aborde une philosophie de culte ministère. Veiller à ce que la ressource soit mise à la disposition de l’équipe du ministère du culte.
2. Discutez de la ressource avec le chef du ministère de culte.

**7. Ministère de l’Esprit Saint et des Dons**

Nous croyons que les dons de l’Esprit agissent dans l’Église aujourd’hui : Les dons de l’Esprit sont énumérés dans 1Cor. 12, Rom. 12, Eph. 4:11-12, 1Pet. 4:9-11. Une grande quantité d’espace a été consacrée aux dons et à leur utilisation dans l’Église. « Charismatiques » ou « pentecôtistes » croient que les dons sont disponibles aujourd’hui. La Bible ne dit pas clairement que les dons disparaissent ou continuent. Les « cessationnistes » croient que les dons ont cessé ou se sont terminés à la fin de l’âge apostolique. Un passage utilisé pour soutenir la cessation est 1Cor. 13:10, "Quand ce qui est parfait est venu, ce qui est en partie sera fait loin." Le mot grec qui est traduit parfait est téléo et est souvent traduit comme mature ou complet. Ils affirment que le passage se réfère à l’achèvement du Nouveau Testament. Bien que les charismatiques seraient d’accord que le Nouveau Testament est complet et parfait dans tous les sens, nous croyons que 1Cor. 13:10 se réfère probablement à la Seconde Venue de Jésus. Le problème se rapporte généralement aux dons de signe : langues, interprétation, prophétie, guérisons, miracles ; mais si nous nous débarrassons de ces dons, nous aurions sans doute besoin de se débarrasser de : enseignement, direction, servir, donner, etc. En outre, il est difficile de déterminer efficacement quand exactement les cadeaux ont pris fin? Immédiatement, un jour, une semaine, un mois plus tard, quand le Nouveau Testament a été livré à Jérusalem?

Nous croyons que les dons sont disponibles aujourd’hui, mais nous ne concentrons pas la vie de la congrégation sur la poursuite des dons, au lieu de nous concentrer sur le donateur. En général, les miracles se produisent « en groupes » pour signaler ou confirmer que Dieu fait une chose nouvelle (p. ex., Moïse/Josué, Élie/Élisée, Jésus et ses disciples, deux témoins du Rév. 11). Les miracles ont validé le message de Dieu. Ainsi, il peut y avoir des occasions où les dons ont été affichés dans une plus grande fréquence et intensité pour confirmer les transactions de Dieu (e.g. Le Grand Réveil, Azusa St. réveil, Mouvement Jésus). Néanmoins, nous devons être sur nos gardes contre les abus et les contrefaçons qui n’apportent pas gloire à Dieu.

**b. Nous avons besoin de l’Esprit Saint pour nous donner du pouvoir :** C’est la puissance de l’Esprit à travers la Parole qui apporte un vrai changement dans les gens. Jésus instruisit les apôtres qu’ils avaient besoin de la puissance de l’Esprit Saint pour vivre efficacement la vie chrétienne et le représenter. Lorsque l’Esprit a habilité l’église, une transformation épique a été manifeste (Actes 2). L’église doit trouver l’équilibre en ce qui concerne la Parole et l’Esprit. Si nous négligeons l’Esprit, nous nous asséchons, et si nous négligeons la Parole, nous explosons. Pourtant, si nous trouvons l’équilibre, nous grandissons.

Quand les disciples ont-ils été sauvés dans le sens du Nouveau Testament ? Pendant trois ans, les douze avaient lié Jésus comme Messie dans le sens de l’Ancien Testament : ils avaient identifié Jésus comme Messie, cru en Ses paroles et ses œuvres et ont cédé leur vie comme ils le suivaient. Après la résurrection, Jésus se réunit avec ses disciples, les commande, puis Il souffle sur eux et leur dit : « Recevez l’Esprit Saint ». C’est à ce moment qu’ils furent sauvés dans le sens du Nouveau Testament, l’Esprit Saint était maintenant en eux (Jn. 20, 22). Pourtant, ils ont été instruits d’attendre à Jérusalem jusqu’à ce qu’ils reçoivent la Promesse du Père – le baptême de l’Esprit Saint pour leur donner du pouvoir (Lu. 24:49, Ac. 1:5-8).

**c. Le baptême du Saint-Esprit est distinct du salut :** Le baptême du Saint-Esprit donne aux croyants des dons pour le service chrétien. Jésus a décrit trois relations entre une personne et l’Esprit de Dieu. D’abord, l’Esprit est avec une personne pour les amener à Christ (Jean 14:17). Deuxièmement, l’Esprit vient en une personne quand ils cèdent à Christ (Jean 14:17, 1Cor. 6:19-20]. Troisièmement, le Saint-Esprit vient sur un croyant pour les rendre aptes à la vie et au service chrétiens (Ac. 1, 5-8). Cette relation est appelée le baptême ou être rempli de l’Esprit Saint (Ac. 1:5-8, Ac. 2:4, Eph. 5:18).

Jésus a décrit cette relation comme un débordement de l’Esprit Saint lorsque, le grand jour de la fête des Tabernacles, Il s’est levé et a crié à la foule : « Si quelqu’un a soif, qu’il vienne à moi et qu’il boive. Celui qui croit en moi, comme l’Ecriture l’a dit, jaillira de son cœur des fleuves d’eau vive. » Mais il a parlé de l’Esprit, que ceux qui croient en Lui recevraient; car l’Esprit Saint n’a pas encore été donné, parce que Jésus n’a pas encore été glorifié (Jn. 7:37-39). Être rempli de l’Esprit serait comme des rivières, un torrent, d’eau vive qui coule de la vie du croyant. Jésus distinguait l’Esprit déversé dans votre vie de l’expérience de l’Esprit débordant de votre vie.

1**. Le baptême peut être le même temps que le salut ou après :** Dans Actes 2 et 10 le baptême de l’Esprit a eu lieu en même temps que le salut pour les Juifs à la Pentecôte et les Gentils à la maison de Corneille. D’autre part, il est arrivé après le salut pour les Samaritains (Ac. 8), l’apôtre Paul (Ac. 9) et à Ephèse (Ac. 19).

**2. Le baptême de l’Esprit et des langues :** Le baptême de l’Esprit est souvent associé aux langues, mais il ne se limite pas à transmettre le don des langues. Les langues ne sont pas le salut nécessaire (1Cor. 14:5). Les langues n’est pas la preuve du baptême du Saint-Esprit.

**d. Les dons spirituels doivent être exercés dans l’ordre :** L’équilibre est le concept clé comme Paul établit des lignes directrices pour l’utilisation des dons. Les limites sont destinées à éviter la confusion et à construire des croyants (1Cor. 14:26, 33, 40). L’Esprit Saint ne s’interrompt pas lui-même – nous ne voulons donc pas que les gens se lèvent au milieu de l’enseignement et déclarent : « Ainsi parle le Seigneur… » sauf si c’est celui qui enseigne.

**Pneuma :** Les réunions de croyants (après-lueurs) fournissent un forum pour que les gens exercent des dons de signes tels que les langues, l’interprétation des langues et la prophétie, et de chercher à être rempli de l’Esprit. Nous les avons essayés à différents moments comme le dimanche soir, et une fois par mois pendant notre étude biblique de mi-semaine, et après notre étude de mi-semaine. Mon expérience est qu’essayer d’offrir le pneuma quand les gens s’attendent généralement à une étude biblique est inefficace à cause de la foule qui est attirée. En outre, le milieu de la semaine, après une étude, peut être tout simplement trop tard pour la majorité des horaires des gens. Dernièrement, nous expérimentons une expérience de prière-culte sur une base trimestrielle. J’avoue que je voudrais voir davantage de dons recherchés et exercés dans notre corps et je veux m’assurer que nous demeurions dans nos racines charismatiques.

**La perspective d’un pasteur**

L’un de mes plus grands défis au cours des 25 dernières années est de trouver le « bon » équilibre entre le travail de l’Esprit et la Parole. Dans notre mouvement, nous accordons la priorité à l’enseignement, et bien que ce soit clairement une activité dirigée par l’Esprit, elle peut parfois sembler plus intellectuelle que spirituelle. Je veux m’assurer que nous ne négligeons pas notre expérience avec la plénitude de l’œuvre du Saint-Esprit. Ainsi, comme indiqué ci-dessus, je veux créer des opportunités à travers la pneuma (rencontre du croyant ou après-lumière) ainsi que régulièrement offrir un enseignement sur le travail de l’Esprit Saint et la disponibilité et l’utilisation des dons dans la vie chrétienne. J’avoue que j’ai du mal à trouver le juste équilibre.

**LIFEWORK**

Songez à assister à un service dans une église « hyper-pentecôtiste » et une autre qui croit que les dons ont cessé à la fin du premier siècle. Comparez l’expérience avec les services d’un Calvary.

En quoi étaient-ils différents ?

En quoi étaient-ils pareils ?

**Gouvernement ecclésiastique**

**a. Le NT n’établit pas clairement un modèle de gouvernement d’église :** un gouvernement d’église aide à établir et maintenir l’ordre biblique, autorité, responsabilité et efficacité. Il y a des arguments théologiques qui peuvent être faits pour soutenir le modèle dirigé par le pasteur ou l’aîné. Il y a moins de soutien pour un modèle congrégationnel d’autorité puisque les exemples dans les Écritures sont négatifs (e.g. Num. 16 Rébellion de Korah; 1Sam. 11-12 désir d’un roi et le rejet de la théocratie). Pourtant, la Bible permet probablement la liberté sous forme de gouvernement d’église. Considérons quelques formes de gouvernement :

**b. Contrôle dénominationnel  :** Un exemple biblique est vu dans Ac. 15 en ce qui concerne le Conseil de Jérusalem. Là, la décision de Jérusalem était de guider et de diriger les églises dans d’autres régions. Cette forme est appelée épiscopalien, découlant de episkopos souvent traduit évêque.

**c. College des anciens :** Ceci est la forme presbytérienne provenant de du mot « ancien » en grec *presbuteros*. Une référence à la règle des anciens peut être vu dans 1Pet. 5:1-5. Dans ce modèle, le conseil des aînés dirige et dirige et le pasteur est soumis au conseil, accomplissant le ministère sous sa direction. Dans la plupart des situations, les pasteurs sont les mieux qualifiés pour diriger, non pas parce qu’ils sont plus intelligents, mais en raison du temps qu’ils passent à s’immerger dans le ministère de l’église à temps plein, et de leur formation au ministère. La plupart des pasteurs finissent par passer 50 heures ou plus par semaine à servir dans le ministère et la plupart des laïcs anciens passent moins de 10 heures par semaine.

**d. Théocratie :** Le concept se rapporte à la conduite de Dieu de son peuple. Dans l’Ancien Testament, Dieu a gouverné la nation d’Israël, dans son commencement, comme une théocratie. Dans ce modèle, Dieu a parlé et a dirigé Moïse qui a été aidé et responsable à 70 anciens [Ex. 18]. Aaron et les prêtres ont aidé Moïse à servir le peuple et le Seigneur. Dans le modèle NT Jésus est le chef de l’Eglise [Eph. 5:23, Mt. 16:18] qui élève des pasteurs qui nomment ensuite des anciens pour aider et établir la responsabilité [1Tim. 3:1, Tite 1:5]. Les pasteurs et les anciens forment une pluralité de chefs, le pasteur principal sert comme un aîné et est le premier parmi les égaux. D’autres anciens peuvent être des employés ou des bénévoles rémunérés. Le pasteur principal est le visionnaire principal mais n’est pas le seul décideur de l’église, évitant ainsi le potentiel d’abus d’autorité. Le pasteur principal est le chef du conseil d’administration, mais se tourne vers le conseil de l’église pour partager les tâches de direction et de prise de décision )Ac. 14:23, 20:17, 1Pet. 5:1-5).

**Les rôles des divers dirigeants et conseils :**

**1. Communiquer à l’église le modèle de gouvernement :** Le pasteur principal devrait communiquer le modèle au groupe central, et plus tard à l’église, et la congrégation devrait permettre à ses dirigeants de diriger les affaires de l’église.

**2. Conseil d’administration [alias conseil des anciens] :** Ce sont les personnes habilitées et autorisées à voter sur les questions importantes qui ont une incidence sur la mise en œuvre de la vision à court et à long terme. Les commissaires doivent satisfaire à toutes les exigences relatives aux aînés décrites dans 1Tim. 3 et Titus 1. Bien qu’ils doivent répondre aux exigences de caractère, ils n’ont pas besoin de fonctionner dans le bureau de l’aîné décrit ci-dessous. Ils prennent des décisions importantes qui ont une incidence sur l’Église, contrairement aux opérations quotidiennes. Bien que la plupart des décisions du conseil exigent simplement une décision majoritaire, je vous exhorte à demander l’unanimité. Les décisions unanimes reflètent souvent l’unité de l’Esprit. Notre conseil est composé d’un nombre pair de types pastoraux et de types d’affaires avec le pasteur principal agissant en tant que président du conseil et la création d’un nombre impair de membres du conseil.

**3. Pasteurs :** Les pasteurs prennent soin des besoins spirituels et du développement du corps, car ils aident à façonner et à mettre en œuvre la vision de l’Église. Ils ont les qualifications pour l’ordination. Leurs opinions ne sont pas contraignantes, à moins qu’ils ne siègent au conseil, mais je vous exhorte fortement à chercher et à considérer leurs conseils car ils sont généralement les plus familiers avec le fonctionnement de l’église et le ministère en général.

**4. Anciens & Diacres :** Encore une fois, ces personnes doivent répondre aux exigences par 1Tim. 3, Tite 1, et Actes 6. Comme mentionné plus haut, les femmes peuvent être diacres, mais nous ne reconnaissons pas les femmes comme anciens. Les anciens et les diacres superviser, ou aider à la surveillance de divers ministères de l’église. Ils façonnent et mettent en œuvre la vision de domaines spécifiques du ministère et fournissent des idées et des conseils concernant la vision globale de l’église. Bien que leurs avis ne soient pas contraignants, il est bon de demander et de considérer leurs conseils.

**5. Conseil consultatif financier :** Ce sont des croyants qui sont doués en affaires à la suite de l’éducation et / ou de l’expérience, entrepreneurial, et capable de penser stratégiquement. Ils conseillent le pasteur principal et/ou le conseil d’administration pour aider à développer le plan stratégique à court et long terme de l’église. Leur expertise d’affaires peut être inestimable et peut offrir la clarté (ainsi que fournir une occasion pour ces dirigeants d’avoir une signification dans l’avancement du royaume de Dieu). Les membres du conseil n’ont pas de pouvoir contraignant mais conseillent sur les questions financières susceptibles d’influencer l’Église.

**6. Staff :** Aide à la mise en œuvre de la vision et peut inclure divers directeurs, assistants et soutien administratif en plus des pasteurs. Puisqu’ils travaillent dans l’église pendant de nombreuses heures chaque semaine, ils ont de bonnes idées et leurs opinions devraient être recherchées et considérées comme la vision est envisagée.

**La perspective d’un pasteur**

Le concept de gouvernement d’église se rapporte à l’autorité et au processus décisionnel. En pratique, quand il y a des choses qui sont susceptibles d’avoir un impact significatif sur l’église comme notre vision à court ou long terme (plan stratégique) j’utilise généralement l’approche suivante : Premièrement, je partage l’idée avec nos collègues pasteurs du personnel, et puisque nous avons plusieurs pasteurs, c’est généralement l’adjoint et l’exécutif d’abord, puis les autres. Après avoir reçu les commentaires des pasteurs, je vais partager avec le personnel, puis les anciens et les diacres. Une fois que j’aurai recueilli leurs points de vue, je les présenterai au Conseil consultatif financier pour examen. Enfin, la vision raffinée est partagée avec le Conseil d’administration pour un vote formel. Le processus permet à divers dirigeants de partager leurs points de vue, d’offrir des points de vue que j’ai omis de prendre en considération et de créer un consensus parmi nous à mesure que nous progressons.

**9. Attitude de grâce envers ceux qui chutent**

Il y a une tension alors que les Eglises locales essaient de remplir efficacement le mandat de voir les gens restaurés dans leur relation avec Dieu. Il y a quelques églises locales qui semblent très dures, inflexibles, légalistes et créent des obstacles apparents à la repentance et la restauration qui vont au-delà des Écritures. D’autre part, il y a quelques églises locales qui semblent être très affectueux, mais sont libéraux et manquent de normes de sorte que la restauration est offerte sans une compréhension biblique claire des conditions préalables. Nous voulons équilibrer la tension en étant une église qui manifeste une attitude de grâce. Toute notre orthodoxie doctrinale et notre compréhension des Écritures n’ont aucune valeur sans amour (1Cor. 13:1-8). Si nous nous aimons les uns les autres comme Jésus aime, alors le monde saura que nous sommes ses disciples (Jn. 13, 34-35). La grâce biblique manifeste l’amour du Christ comme suit:

**a. Compassion sans compromis :** la grâce est plus que la politesse ou une émotion nébuleuse. La grâce se rapporte à une attitude de faveur imméritée qui découle de la reconnaissance de la grâce de Dieu envers nous en tant que pécheurs. La compassion sans compromis vous oblige à éviter le légalisme et le libéralisme. Tel est l’exemple de Jésus à la femme prise en adultère : «Moi non plus, je ne te condamne pas; ne va plus et ne pèche plus» (Jn 8, 11); et la restauration de Pierre après sa négation de Jésus (Jn 21, 15-17). C’est aussi l’attitude que nous devons nous montrer les uns les autres à la lumière du pardon de Dieu sur nous (Eph. 4:32). La compassion et la grâce aident à réduire l’hypocrisie et à créer l’authenticité, car les gens auront moins peur de recevoir la restauration.

**b. Restaurer avec un esprit de douceur :** Nous devons restaurer les autres avec un esprit de douceur et d’humilité (Gal. 6:1-3). Tout le message de l’Ecriture de Genèse 3 à l’Apocalypse est le désir de Dieu de rétablir la communion entre lui-même et l’homme. Le ministère de la grace en crée un environnement là où les gens savent que Dieu les accepte dans le Christ ; mais une fois qu’ils cèdent à Dieu dans le Christ, ils doivent chercher à appliquer la vérité du Christ à leur vie. Appliquez la vérité comme un baume apaisant, pas une bombe explosive. En cherchant à être gracieux ne compromettez pas l’intégrité de la Parole ou vous apporterez le reproche à Jésus.

Imaginez que Jésus lave les pieds des disciples (Jn. 13). Ils s’étaient engagés dans des bains cérémoniels à Jérusalem pour préparer la Pâque, mais marchaient en sandales sur des chemins de terre jusqu’au Cénacle. L’eau n’était pas trop chaude ou froide et Jésus ne se frotte pas les pieds si fort qu’Il commence à enlever la peau ou si douce qu’Il laisse de la saleté sur leurs pieds. La bonne quantité de chaleur et de pression pour la situation est notre objectif.

**d. La discipline et la grâce de l’Église :** Notre Dieu est le Dieu des secondes chances et parfois troisième, quatrième, etc.. Jésus avertit Pierre qu’une grâce et un pardon étendus étaient disponibles pour que la relation avec Dieu et les autres puisse être restaurée. La vision rabbinique du jour de Jésus était de pardonner jusqu’à trois fois. Pierre a pensé qu’il était gracieux quand il a suggéré de pardonner jusqu’à sept fois, mais Jésus a exhorté soixante-dix fois sept. Il ne fixait pas une limite numérique de 490 mais implique plutôt de ne pas compter. Si quelqu’un se repent, qu’il soit rétabli dans la communion (Matthieu. 18:21-22).

**i. La grâce est équilibrée par la discipline et le besoin de repentir** (Mt. 18:15-18). Si quelqu’un refuse de se repentir de son péché après avoir été confronté par celui contre lequel il a péché et d’autres témoins, vous devrez envisager d’informer l’église, surtout si le péché menace la santé spirituelle de l’ensemble. La sanction ultime de l’excommunication ou de l’éloignement de l’église (Mt. 18:15-18, 1Cor. 5:1-8) ne devrait jamais être utilisée de façon capricieuse et judicieuse. Retirer quelqu’un de l’église implique qu’en tant que pasteur en position d’autorité spirituelle, vous demandez à Dieu de retirer sa protection de cette personne jusqu’à ce qu’ils se repentent.

**ii. Grâce et rétablissement de l’autorité :** Lorsqu’une personne est destituée d’un poste d’autorité en raison d’un échec moral, la question se pose de savoir quand et si la personne disqualifiée peut être rétablie. De façon préliminaire, ne renvoyez pas quelqu’un sans preuve à l’appui des accusations, et ne présumez pas qu’une personne est coupable ou innocente sans tenir compte de la preuve – soyez impartial (1Tim. 5:19-21). Une fois que quelqu’un est retiré, la Bible ne donne aucune limite de temps claire pour sa restauration. Toute directive suggérant 6 mois, un an, 2 ans ou jamais est humaine et suspecte au mieux. Paul exhorte Timothée et nous de ne pas poser les mains soudainement (1Tim. 5:22]. Dans le contexte, il semble que le passage porte davantage sur le rétablissement de l’autorité que sur l’attribution initiale de l’autorité.

Je crois que la meilleure ligne directrice est énoncée par Jean-Baptiste : « Portez donc des fruits dignes de repentance » (Mt 3, 8). En substance, vous devez attendre assez longtemps pour vous assurer que le repentir authentique a eu lieu comme en témoigne le fruit de leur vie. À un moment donné, vous devrez prendre une décision concernant le calendrier et je vous suggère de pécher par excès de grâce. Certes, il y aura des moments où vous découvrirez que vous aviez tort, mais généralement vous ne pouvez pas vous tromper en cherchant à être gracieux.

**iii. Grâce et des limites :** La grâce ne signifie pas une absence de frontières. Des frontières raisonnables sont essentielles à la vie chrétienne et une église saine. Par exemple, si une personne a été reconnue coupable d’un crime sexuel contre un mineur, il est probablement raisonnable qu’elle puisse servir à l’église, mais pas avec des enfants ou des jeunes. En outre, plus l’influence de la personne est grande, plus le besoin de prudence est grand. Ainsi, un pasteur principal qui a commis l’adultère probablement doit être prouvé tout en servant sous l’autorité d’autres pour une période prolongée.

**La perspective d’un pasteur**

J’ai eu de nombreuses expériences où une personne dans l’église dans un passé lointain a commis un péché sexuel impliquant un mineur. Par exemple, un jeune homme de 19 ans a des relations sexuelles avec une fille de 17 ans et ses parents appellent la police. L’homme se retrouve avec un casier judiciaire et fait maintenant partie d’un registre Internet des « délinquants sexuels ». Il vient ensuite au Christ, se repent et mène une vie exemplaire depuis dix ans. Il veut maintenant s’impliquer dans le ministère de l’église. Je vais l’accueillir à bras ouverts, mais je vais établir ce que je crois être une limite raisonnable en ce sens qu’il ne sera pas autorisé à servir dans les ministères de l’enfance ou de la jeunesse. Inévitablement, une personne bien intentionnée dans l’église sait qu’il est un délinquant sexuel enregistré et s’oppose à ce qu’il soit impliqué dans le ministère. Même si je suis convaincu que l’opposant fera des commérages et aura tendance à semer la division dans le but de rallier les gens à leur position si je n’y acquiesce pas, je ne renoncerai pas à la position de grâce. Au lieu de cela, je profiterai de l’occasion pour enseigner la grâce au délinquant, à l’objecteur et à toute l’église si nécessaire. À ce jour, je n’ai jamais regretté la grâce.

**LIFEWORK**

Imaginez qu’un ancien vous contacte pour avouer qu’il a été tenté par la pornographie dans le passé. Il a connu plus de dix ans de victoire sur la tentation de la pornographie, à l’exception d’un seul incident deux ans auparavant et d’un autre incident il y a six semaines. Il a avoué, s’est repenti et reçoit des conseils bibliques dans le cadre de sa guérison. Il ne veut pas faire de reproche au Seigneur ou à l’église, et pense qu’il pourrait avoir besoin de démissionner si c’est ce que vous voulez.

1. Discutez de la façon dont vous répondriez.

**La perspective d’un pasteur**

L’émergence de la montée et de la chute des dirigeants d’église célèbres à l’ère des médias sociaux met en lumière la question de la restauration des gens qui sont tombés. Plus l’influence du chef est grande, plus les conséquences négatives de leur chute sont probables et plus leur rétablissement sera déstabilisant. Alors, comment l’Église pourrait-elle relever ce défi ? Premièrement, soyez aussi transparent que possible, tout en étant raisonnable. Dans la plupart des cas, il n’est pas nécessaire de divulguer des détails accablants et de respecter la vie privée des autres parties. Malgré la crainte des conséquences négatives de la publicité négative, la transparence réduira l’hypocrisie, créera la vulnérabilité, et restaurer ou maintenir la crédibilité institutionnelle de l’Église et de sa manifestation locale. Deuxièmement, envisager une enquête indépendante. Une conclusion indépendante qui est divulguée avec des recommandations qui sont en tout ou en partie adoptées ajoute la confiance. Si une recommandation n’est pas adoptée, une explication logique et raisonnable de la raison devrait être divulguée. Troisièmement, rappelez-vous que la confiance est liée et devrait être proportionnelle à la fiabilité. Lorsque la confiance a été trahie, il faut la rétablir, et cela prend du temps. La confiance est comme le crédit, elle peut prendre beaucoup de temps à se développer, mais peut être rapidement détruite. Toutes les personnes concernées devraient être préparées à un processus qui peut prendre beaucoup de temps avant que l’autorité soit rétablie.

**10. Quelques questions liées à la théologie systématique**

Qu’est-ce qu’un système dispensationniste de théologie? Nous suivons un système dispensationnel de théologie, qui est en contraste ci-dessous avec le système de réforme ou d’alliance. **Le dispensationalisme est un système de théologie qui a deux distinctifs primaires. 1) une interprétation littérale cohérente de l’Écriture, en particulier la prophétie biblique. 2) une distinction entre Israël et l’Église dans le programme de Dieu.** Dispensationistes prétendent que leur principe d’herméneutique est celle de l’interprétation littérale, ce qui signifie donner à chaque mot le sens qu’il aurait généralement dans l’usage quotidien. Symboles, figures de la parole et types sont tous interprétés clairement dans cette méthode, et ce n’est en aucune façon contraire à l’interprétation littérale. Même les symboles et les paroles figuratives ont des significations littérales derrière eux. Il y a au moins trois raisons pour lesquelles nous croyons que c’est la meilleure façon de voir les Écritures. Premièrement, sur le plan philosophique, le but du langage lui-même semble exiger que nous l’interprétions littéralement. La langue a été donnée par Dieu dans le but de pouvoir communiquer avec l’homme. La deuxième raison est biblique. Chaque prophétie sur Jésus-Christ dans l’Ancien Testament s’est accomplie littéralement. La naissance, le ministère, la mort et la résurrection de Jésus se sont tous produits exactement et littéralement comme l’Ancien Testament l’avait prédit. Il n’y a pas d’accomplissement non-litératif de ces prophéties dans le Nouveau Testament. Cela plaide fortement pour la méthode littérale. Troisièmement, si l’interprétation littérale n’est pas utilisée dans l’étude des Écritures, il n’y a pas de norme objective pour comprendre la Bible. Chaque personne serait capable d’interpréter la Bible comme bon lui semble. L’interprétation biblique se traduirait par «Ce que ce passage me dit...» au lieu de «La Bible dit...» Malheureusement, c’est déjà le cas dans une grande partie de ce qu’on appelle l’interprétation biblique aujourd’hui.

**La théologie dispensationniste enseigne qu’il y a deux peuples distincts de Dieu : l’Église et Israël.** Les dispensationalistes croient que le salut a toujours été par la foi — en Dieu dans l’Ancien Testament et spécifiquement en Dieu le Fils dans le Nouveau Testament. Dispensationalistes soutiennent que l’Église n’a pas remplacé Israël dans le programme de Dieu et les promesses de l’Ancien Testament à Israël n’ont pas été transférés à l’église. Ils croient que les promesses que Dieu a faites à Israël (pour la terre, de nombreux descendants, et les bénédictions) dans l’Ancien Testament sera finalement accompli dans la période de 1000 ans parlé dans Apocalypse chapitre 20. Les dispensationalistes croient que tout comme Dieu est dans cet âge concentrant son attention sur l’Église, Il se concentrera à nouveau à l’avenir son attention sur Israël (Romains 9-11). **En utilisant ce système comme base, certains dispensationalistes comprennent que la Bible doit être organisée en sept dispensations : l’innocence (Genèse 1:1-3:7), la conscience (Genèse 3:8-8:22), le gouvernement humain (Genèse 9:1-11:32), la promesse (Genèse 12:1-Exode 19:25), la loi (Exode 20:1-Actes 2:4), la grâce (Actes 2:4-Apocalypse 20:3) et le royaume millénaire (Apocalypse 20:4-6).** Encore une fois, ces dispensations ne sont pas des chemins vers le salut, mais des manières dans lesquelles Dieu se rapporte à l’homme. **Le dispensationalisme, en tant que système, se traduit par une interprétation prémilléniale de la seconde venue du Christ et généralement une interprétation pré-tribulationnelle de l’enlèvement.**

**b. Quelle est la différence entre l’alliance et la théologie dispensationnelle?** La théologie dispensationnelle voit essentiellement les Écritures se dérouler en une série de « dispensations ». Une dispensation peut être vaguement définie comme le moyen par lequel Dieu gouverne ses actions avec l’homme et la création. La théologie dispensationnelle considère la révélation comme progressive. Ainsi, dans chaque dispensation, Dieu révèle de plus en plus de son plan divin de rédemption. La chose à retenir avec la théologie dispensationnelle c’est qu’il y a une distinction nette entre Israël et l’Eglise. Ce sont deux personnes différentes avec deux destins différents dans l’économie de Dieu. L’Église est considérée comme une « parenthèse » entre les relations de Dieu avec l’Israël national. Le royaume restauré promis à Israël sera accompli au cours du Millénaire. Jusque-là, l’âge de l’Église est le temps des Gentils.

**La théologie de l’alliance est en fait le contraire polaire de la théologie dispensationnelle.** Bien que les deux conviennent que l’Écriture est progressiste, le principe fondamental de la théologie de l’alliance c’est l’Alliance.

La théologie de l’alliance voit deux alliances théologiques dans les Écritures : l’alliance des œuvres et l’alliance de grâce. L’alliance des œuvres a été introduite dans le jardin entre Dieu et l’homme dans lequel Dieu a promis la vie de l’humanité pour l’obéissance et le jugement pour la désobéissance. **L’alliance des œuvres** a été réintroduit au Sinaï comme Dieu a promis Israël longue vie et bénédiction dans le pays à la condition de leur obéissance à l’alliance de Moïse, mais l’expulsion et le jugement en cas de leur désobéissance. **L’alliance de grâce** a été mise en œuvre après la chute et représente l’alliance inconditionnelle de Dieu avec l’homme pour racheter et sauver les élus. Toutes les diverses alliances bibliques (Noé, Abrahamique, Mosaïque, Davidique, et la Nouvelle) sont les oeuvres de l’alliance de la grâce que Dieu travaille son plan de rédemption dans l’histoire humaine. Ainsi, lorsque la théologie dispensationnelle a vu une discontinuité entre les diverses dispensations (et en particulier entre l’Ancien et le Nouveau Testament), la théologie de l’alliance voit beaucoup de continuité. Cela est particulièrement évident dans le fait que la théologie de l’alliance ne voit pas une distinction nette entre Israël et l’Eglise.

Les deux entités sont considérées comme un peuple continu de Dieu avec un destin ultime. Tout cela sert de toile de fond pour voir la théologie de la nouvelle alliance. La théologie de la nouvelle alliance est un point intermédiaire entre les deux. Il partage beaucoup de choses avec la théologie classique de l’alliance, en particulier la continuité entre l’Église et Israël comme étant un seul peuple de Dieu. Cependant, il diffère également avec la théologie de l’alliance en ce sens qu’il ne considère pas nécessairement les Écritures comme le déroulement de la rédemption dans un cadre Alliance des œuvres / Alliance de grâce. Au lieu de cela, il voit les Écritures dans un paradigme plus prometteur / accomplissement.

**La théologie de la nouvelle alliance** est mieux décrite comme un principe herméneutique, ou une grille d’interprétation à travers laquelle on lit et interprète les Écritures. En tant que principe herméneutique, il se tient comme un pont entre la théologie **dispensationniste** et **l’alliance [réforme] théologie**. Cela ne veut pas dire que la théologie de la nouvelle alliance a intentionnellement mis en place entre la théologie dispensationneliste et la théologie de l’alliance, mais que la théologie de la nouvelle alliance partage des choses en commun avec la théologie dispensationniste et l’alliance. En tant que tel, nous ne pouvons pas dire ce que la théologie de la nouvelle alliance est sans référence à la théologie dispensationniste ou théologie de l’alliance.

De loin la plus grande différence entre la théologie de la nouvelle alliance et la théologie de l’alliance est la façon dont chacun voit la Loi mosaïque. La théologie de l’Alliance voit la Loi de trois façons : civile, cérémonielle et morale. L’aspect civil de la Loi était ces lois dans l’alliance du Sinaï qui a gouverné la nation théocratique d’Israël alors qu’ils vivent dans la Terre Promise. L’aspect cérémoniel de la Loi a régi l’adoration de Dieu par Israël dans le pays. Enfin, l’aspect moral de la Loi a régi le comportement du peuple de Dieu. Il faut comprendre que la Loi, en soi, est un tout cohésif et que les Juifs n’ont pas délimité entre civil, cérémoniel et moral; ce sont juste des termes utilisés pour aider à identifier les trois domaines de la vie israélite que la Loi mosaïque a gouverné.

Selon la théologie classique de l’alliance, Jésus est venu pour accomplir la Loi (Matthieu 5:17). Il l’a fait en satisfaisant tous les aspects cérémoniels, civils et moraux de la Loi. Jésus-Christ est la réalité derrière les ombres du système sacrificiel de l’Ancien Testament et remplit ainsi l’aspect cérémoniel de la Loi. Jésus-Christ a également porté la peine que nos péchés méritaient et a ainsi accompli l’aspect civil de la Loi. Enfin, Jésus-Christ a vécu en pleine conformité avec l’aspect moral de la Loi et a rempli les justes exigences de la Loi. Maintenant, l’aspect moral de la Loi représente l’essence de l’alliance des œuvres. En tant que telle, il transcende l’économie mosaïque. En d’autres termes, Dieu a toujours exigé la sainteté de l’humanité. L’alliance des œuvres n’a pas été niée en raison de la chute, ni il a été nié même si elle a été accomplie en Christ. L’aspect moral de la Loi est toujours la norme de la morale pour l’humanité parce qu’elle reflète le caractère de Dieu, et cela ne change pas. Par conséquent, la théologie de l’alliance voit encore la loi mosaïque (en particulier les dix commandements) comme prescriptive pour l’Eglise, même si les aspects cérémoniels et civils ont été rendus obsolètes dans le Christ.

La théologie de la nouvelle alliance voit la loi mosaïque dans son ensemble et voit tout cela accompli dans le Christ (jusqu’à présent en accord avec la théologie de l’alliance). Cependant, parce que la théologie de la nouvelle alliance voit la Loi mosaïque dans son ensemble, elle voit aussi l’aspect moral de la Loi mosaïque comme accompli dans le Christ et ne s’applique plus aux chrétiens. Au lieu d’être sous l’aspect moral de la loi mosaïque comme résumé dans les dix commandements, nous sommes sous la loi du Christ (1 Corinthiens 9:21). La loi de Christ serait ces prescriptions que Christ a spécifiquement déclaré dans les Evangiles (par exemple, le Sermon sur la Montagne). En d’autres termes, toute l’économie mosaïque a été mis de côté dans la théologie de la nouvelle alliance; il ne s’applique plus en aucune façon aux chrétiens. Alors que la théologie de la nouvelle alliance voit une continuité entre l’Ancien et le Nouveau Testament en ce qui concerne le peuple de Dieu et la voie du salut, la théologie de la nouvelle alliance établit une distinction assez nette entre l’Ancien et le Nouveau Testament lorsqu’il s’agit de la différence entre l’ancienne alliance mosaïque et la nouvelle alliance médiatisée par le Christ. L’ancienne alliance est obsolète (y compris l’aspect moral de la loi mosaïque) et remplacée par la nouvelle alliance avec la loi du Christ pour gouverner sa moralité.

**Quelle est la différence entre le calvinisme et l’arminianisme ?** Le calvinisme et l’arminianisme sont deux systèmes de théologie qui tentent d’expliquer la relation entre la souveraineté de Dieu et la responsabilité de l’homme **en matière de salut.** Le calvinisme est nommé en l’honneur de Jean Calvin, un théologien français qui vécut de 1509 à 1564. L’arminianisme est nommé pour Jacobus Arminius, un théologien néerlandais qui a vécu de 1560-1609. Les deux systèmes peuvent être résumées avec **cinq points.**

**1. Calvinisme tient à la dépravation totale** de l’homme tandis que l’arminianisme tient à la dépravation partielle. La dépravation totale déclare que chaque aspect de l’humanité est souillé par le péché ; par conséquent, les êtres humains sont incapables de venir à Dieu de leur propre gré. La dépravation partielle affirme que chaque aspect de l’humanité est entaché par le péché, mais pas dans la mesure où les êtres humains sont incapables de placer la foi en Dieu de leur propre chef. Note : l’arminianisme classique rejette la "dépravation partielle" et tient une vue très proche de la "dépravation totale calviniste.

**2. Calvinisme comprend la croyance en élection inconditionnelle**, tandis que l’arminianisme croit en élection conditionnelle. L’élection inconditionnelle est l’opinion que Dieu élit les individus au salut basé entièrement sur sa volonté, pas sur quoi que ce soit intrinsèquement digne dans l’individu. L’élection conditionnelle déclare que Dieu élit les individus au salut basé sur sa connaissance préalable de qui croira en Christ au salut, donc à la condition que l’individu choisit Dieu.

**3. Le calvinisme voit l’expiation limitée**, tandis que l’arminianisme le voit comme illimité. C’est le plus controversé des cinq points. L’expiation limitée est la croyance que Jésus n’est mort que pour les élus. L’expiation illimitée est la croyance que Jésus est mort pour tous, mais que sa mort n’est efficace que lorsqu’une personne le reçoit par la foi.

**4. Le calvinisme comprend la croyance en la grâce irrésistible**, tandis que l’arminianisme dit qu’un individu peut résister à la grâce de Dieu. Grâce irrésistible soutient que lorsque Dieu appelle une personne au salut, cette personne viendra inévitablement au salut. La grâce résistible déclare que Dieu appelle tous au salut, mais que beaucoup de gens résistent et rejettent cet appel.

**5. Calvinisme tient à la persévérance des saints** tandis que l’arminianisme tient au salut conditionnel. La persévérance des saints renvoie au concept selon lequel une personne élue par Dieu persévérera dans la foi et ne reniera pas définitivement le Christ ou ne se détournera pas de Lui. Le salut conditionnel est la vue qu’un croyant en Christ peut, de son / sa propre libre volonté, se détourner de Christ et ainsi perdre le salut. Note : beaucoup d’arminiens nient "salut conditionnel" et au lieu de tenir à "sécurité éternelle.

**Conclusion :** Alors, dans le débat entre le calvinisme et l’arminianisme, qui a raison? Il est intéressant de noter que dans la diversité du corps du Christ, il y a toutes sortes de mélanges de calvinisme et d’arminianisme. Il y a cinq points calvinistes et cinq points arminiens, et en même temps trois points calvinistes et deux points arminiens. Beaucoup de croyants arrivent à une sorte de mélange des deux points de vue. En fin de compte, nous sommes d’avis que les deux systèmes échouent en ce sens qu’ils tentent d’expliquer l’inexplicable. Les êtres humains sont incapables de saisir pleinement un tel concept. Oui, Dieu est absolument souverain et sait tout. Oui, les êtres humains sont appelés à prendre une décision authentique pour placer la foi en Christ vers le salut. Ces deux faits nous semblent contradictoires, mais dans l’esprit de Dieu, ils ont un sens parfait. Les Écritures enseignent à la fois la souveraineté de Dieu et la responsabilité de l’homme. Si vous prenez l’une ou l’autre de ces positions à l’extrême, à nier l’autre, vous risquez d’avoir des problèmes.

**d.** **La fin des temps :** Le système dispensationnel se traduit par une interprétation prémilléniale de la seconde venue du Christ et généralement une interprétation avant la ribulation de l’enlèvement.

**e. Enlèvement pré-tribulation :** Jésus a promis qu’Il reviendrait pour ses disciples, afin que là où Il est nous aussi (Jn. 14:1-3). Le concept de l’enlèvement est décrit dans 1Th.4:17 où l’église vivante est « rattrapée » pour rencontrer le Seigneur dans les airs afin que nous soyons toujours avec Jésus. Dans la traduction latine de Jérôme, la Vulgate, la traduction latine de l’harpazo grec est raptuse qui donne notre ravissement anglais. Bien que nous reconnaissions qu’il y a des points de vue divergents sur le moment choisi, nous croyons que les meilleures données probantes appuient l’enlèvement avant la Tribulation. En substance, l’Église est délivrée de la Grande Tribulation de sept ans décrite dans Apocalypse 6-19. Gardez à l’esprit que l’Enlèvement n’est pas la même chose que le Retour (Mt. 24) à la fin de la Tribulation.

**Date :** personne ne connaît le jour ou l’heure, mais Jésus nous a exhortés à connaître le « Temps » (Mt 24, 32-35 parabole du figuier) ou les signes prophétiques conduisant à son retour. Pourquoi tenons-nous le point de vue d’un enlèvement pré-Tribulation :

**1. L’église n’est pas désignée à la colère (jugement de Dieu)** (1Th. 1:10,5:1-9). Dieu ne jugera pas les justes avec les méchants (2Pet. 2:5).

**2. Attitude d’attente :** Les exhortations à veiller et à être prêt pour son retour imminent. On nous dit que Jésus vient comme un voleur dans la nuit - inattendu, imminent. Dans le discours Olivet (Mt. 25) Jésus a dit une série de paraboles. La morale de chacun est de veiller et d’être prêt à son retour à tout moment. Le thème est : «Veille donc, car tu ne sais pas quelle heure ton Seigneur vient» (Mt 24, 42). Paul, fait écho au thème de l’église de Thessalonique (1Th. 5:1-4). Si le Seigneur ne revenait pas avant le milieu ou la fin de la Grande Tribulation, son retour ne serait pas inattendu. Il semble être le plan de Dieu que chaque génération vit dans l’attente constante de son retour imminent.

**3.** **Apocalypse 4-6 :** Apocalypse 4:4 les 24 anciens comme représentants de l’église, sont présents au ciel avant la Grande Tribulation. En Apocalypse 5, lorsque Jésus reçoit le titre de propriété de la terre, les 24 anciens chantent une nouvelle chanson, disant : « Tu es digne de prendre le parchemin et d’en ouvrir les sceaux ; ou tu as été tué, et tu nous as rachetés à Dieu par Ton sang de chaque tribu, langue, peuple et nation. » Seule l’église peut chanter le chant de la rédemption. La chronologie montre l’église dans le ciel avant le trône de Dieu avant la Grande Tribulation commençant dans Rev. 6.

**4. Types de l’Ancien Testament :** Lot a été enlevé avant le jugement de Sodome (Gen. 18:23-19:25; 2Pet. 2:7-9); Enoch (Gen. 5:24) et Elie (2Ki. 2:1-11) ont été « enlevés » avant le jugement, et Daniel était parti comme ses trois amis hébreux ont été jetés au feu (Dan. 3).

**f. Israël et la prophétie :** La plupart des problèmes de la fin des temps se produisent lorsque nous remplaçons Israël et l’Eglise dans des passages. Dieu n’en a pas fini avec Israël (Dan. 9-12, Romains 9-11). En 1948, l’État-nation d’Israël a été établi et cela semble être un événement clé dans la prophétie biblique. Israël, le peuple juif qui n’a pas encore reçu le Christ, passe par la Tribulation et non par l’Église. Les trois amis de Noé et Daniel sont une image d’Israël préservée.

**g. Arguments utilisés pour soutenir l’opinion que l’église est présente pendant la Tribulation:**

**1. La Dernière Trompette :** Certains affirment la dernière trompette en 1Cor. 15:51-52 est lié aux sept jugements de trompette de l’Apocalypse, cependant la trompette de l’Enlèvement est sonnée par Dieu (1Cor. 15:51-52, 1Th. 4:16), tandis que les trompettes de jugement sont sonnées par les anges (Apoc. 8:13).

**2. Martyrs d’Apocalypse 20:4-5 :** Les martyrs que Jean voit et décrit dans le ciel sont des saints de tribulation pas l’Eglise (Rev. 7:13-14).

**3. Le rassemblement des élus Mt. 24:29-31 :** Immédiatement après la tribulation, Jésus rassemble ses élus. Bien que l’Église soit souvent appelée les élus de Dieu, les Juifs/Israël sont également décrits comme les élus. Ici, la promesse concerne Israël, pas l’église (Is. 11:12).

**5. L’Antichrist fait la guerre aux saints** Dan. 7:21, Apocalypse 13:7 : Depuis l’Antichrist prévaut contre eux, ils ne sont pas l’Église (Mt. 16:18) mais sont des saints de tribulation, ceux qui viennent à Christ pendant la Grande Tribulation.

**h. Implications pratiques d’une perspective pré-tribulation :** Premièrement, l’attente que Jésus puisse venir à tout moment crée une urgence pour que le travail de ministère atteigne les perdus le plus rapidement possible. Deuxièmement, il aide à créer une perspective appropriée des bénédictions matérielles. Nous ne nous accrocherons pas aussi étroitement aux choses du monde si nous croyons pouvoir quitter ce monde à tout moment. Troisièmement, il aide à établir et à maintenir la pureté dans nos vies (Mt. 24:46, 1Jn. 3:2-3). Nous croyons que le Seigneur viendra bientôt, « Et faites ceci, sachant le temps, qu’il est maintenant grand temps de se réveiller hors du sommeil ; car maintenant notre salut est plus proche que lorsque nous avons cru la première fois (Rom. 13:11).

**i. Herméneutique descriptive vs. prescriptive :** Il y a quelques passages qui décrivent comment l’église a fonctionné, mais ils ne prescrivent pas nécessairement comment l’église doit fonctionner. Par exemple, l’église de Troas [Ac. 20:7-12] s’est réunie le dimanche et ils ont rompu le pain, probablement la Cène du Seigneur. Cela décrit ce qu’ils ont fait, mais n’exige pas nécessairement que l’Église se réunisse le dimanche, plutôt que le samedi ou un autre jour. Elle n’exige pas non plus que l’Eglise participe à la communion chaque dimanche où elle se réunit.

**j. L’herméneutique négatif vs positif :** Simplement parce qu’une pratique n’est pas mentionnée dans la Bible ne signifie pas que l’église primitive ne l’a pas fait ou que l’église aujourd’hui ne devrait pas le faire. Tant qu’une pratique ne viole pas un principe biblique clair, alors Dieu vous a donné la liberté de le faire ou non.

**La perspective du pasteur**

Dans mon expérience, il y a trop de pasteurs qui n’aiment pas la théologie systématique. Je ne suggère pas que nous réduisions notre relation avec Dieu à un exercice ou une poursuite intellectuelle et négligeons l’essence spirituelle de notre relation. Cependant, si nous ne sommes pas familiers avec les questions importantes décrites dans cette section et si nous ne sommes pas en mesure d’en discuter avec un degré relatif de confort, cela minera probablement notre crédibilité auprès de tout étudiant sérieux de la nature de Dieu – la théologie. En outre, ceux que nous enseignons seront également moins équipés pour discuter de ce qu’ils croient et pourquoi ils le croient. Soyons prêts à discuter des questions de théologie systématique avec douceur et respect avec ceux qui sont curieux [1Pet. 3:15], et faire preuve de discernement afin que nous puissions éviter les disputes insensées avec ceux qui veulent simplement argumenter ou débattre [2Tim. 2:23].

**LIFEWORK**

Lisez et relisez cette section sur la théologie systématique. Préparez-vous à poser des questions à votre prochaine réunion.

Si vous n’avez pas déjà lu le livre de Henry Thiessen, « Lectures sur la théologie systématique » commencent à lire et à terminer le livre dans les quatre mois.

**11. Atteindre la prochaine génération**

**a. Le problème :** Francis Schaeffer a observé : « Ne pas pouvoir changer, changer sous le Saint-Esprit, c’est laid. Il en va de même pour la politique et la pratique ecclésiastiques. Dans un âge qui change rapidement comme le nôtre, un âge de bouleversement total comme le nôtre, faire des non-absolutes absolus garantit à la fois l’isolement et la mort de l’église institutionnelle et organisée. » Le changement et la transformation sont au cœur même de l’Évangile. Le changement et la transformation sont des preuves de croissance spirituelle. Pourtant, les gens et les organisations résistent au changement. Trop d’églises cèdent à la pression des résistants au changement et perdent leur côté spirituel et leur ministère. Voici quelques façons d’atteindre la prochaine génération :

**b. Être culturellement pertinent :** Comment l’église peut-elle se rapporter à la culture contemporaine et contextualiser l’évangile dans ce contexte? Comprenez la culture que vous essayez d’atteindre (pensée et engagement missionnaires). La vérité de la Bible ne change pas, mais la façon dont l’Église communique et met en œuvre la foi doit changer de génération en génération, et de culture en culture pour être efficace et pertinente. Chaque église est affectée dans une certaine mesure par la culture de sa réponse à la question implicite « Pourquoi la prochaine génération voudrait-elle aller à l’église? »

**c. Évaluer continuellement la culture et le ministère :** Pour rester pertinent et atteindre chaque génération avec les outils de cette génération, vous devez évaluer régulièrement. Les hommes d’Issacar qui se joignirent à David dans sa bataille contre Saül furent décrits comme : « Ceux qui comprenaient les temps et savaient ce qu’Israël devait faire » (1Ch. 12, 32). Il y a un besoin continu d’évaluation pour comprendre les temps. De même, à Corinthe, Paul a cherché à être sensible à ce qui se passait dans la culture dans le but de gagner des âmes pour Jésus. Paul est devenu serviteur, juif, païen, faible, c’est-à-dire disposé à s’adapter aux Écritures pour éviter d’en heurter une autre (1Cor. 9:19-22). Une église saine est flexible dans les domaines de la culture et de la liberté chrétienne, mais ne compromet pas la vérité biblique. Être flexible : capable de changer sans devenir une vieille peau de vin, tout en maintenant la stabilité.

**d. Cultures émergentes :** Les post-modernes sont pluralistes, mais l’Empire romain du 1er siècle était beaucoup plus pluraliste que l’Amérique du Nord aujourd’hui. **Caractéristiques des post-modernes d’aujourd’hui :**

**1. Déni d’objectivité personnelle** (je crois en Dieu, mais c’est ainsi que j’ai été élevé. Personne ne peut le savoir avec certitude).

**2. La connaissance est incertaine** (le gouvernement dit que fumer est mauvais mais qui sait vraiment).

**3. La vérité absolue est remplacée par la vérité relative** (si la religion fonctionne pour vous, c’est bien).

**4. La tolérance est le mantra** (ironiquement à moins qu’il y ait une revendication de la vérité absolue).

**5. Cynisme général** (la Bible ne sera pas acceptée comme autorité jusqu’à ce qu’ils voient comment il s’applique à eux).

**6. Rejet des méta-récits pour les mini-récits** (cf. chaque culture a un idéal de comment les choses devraient être, qu’il y a un problème(s), et cherche des solutions).

**e. Caractéristiques des églises qui atteignent effectivement les post-modernes:**

**1. Pas honte de l’amour passionné pour Jésus :** C.S. Lewis, « La grande difficulté est de faire comprendre aux auditoires modernes que vous prêchez le christianisme uniquement et simplement parce que vous pensez qu’il est vrai; ils supposent toujours que vous le prêchez parce que vous l’aimez ou que vous le trouvez bon pour la société ou quelque chose de ce genre. »

**2. Promouvoir le ministère incarné :** Réaliser que les post-modernes sont sur une recherche spirituelle et aller à eux et s’engager dans la vie quotidienne comme Jésus. Entrez dans leur culture.

**3. S’engager dans le service :** Le service communautaire pour promouvoir la justice sociale crée un pont pour la prochaine génération à voyager à travers le Christ et son évangile.

**4. Louange participative et expérientielle :** Modéliser la vulnérabilité et la conscience de Dieu.

**5. Enseignement expositoire**: Surtout narratifs.

**6. Communiquer avec la technologie :** Communiquer au moyen des plateformes d’engagement actuelles.

**7. Communauté vivante :** Développer la confiance et l’intimité au fil du temps. Utilisez de petits groupes qui restent ensemble pendant des années et non des mois ; les post-modernes peuvent vouloir connaître le peuple de Dieu avant de vouloir connaître Dieu. Aider les gens à vivre la vie chrétienne comme un voyage/un processus en relation avec les autres.

**8. Conduire par la transparence et en équipe :** l’authenticité est la clé. Ne cherchez pas à divertir, mais à vous engager, à vous connecter avec les gens en leur faisant savoir que vous cherchez à suivre Jésus aussi et que vous ne réussissez pas toujours.

**9. Style décontracté et frais :** atmosphère décontractée mais respect de Dieu. Les choses sont fraîches : le changement est bien accueilli et l’organisation est flexible.

**10. Intégration des générations :** Équilibrer la jeunesse et l’expérience pour créer une intégration des générations. Recherchez et développez de futurs leaders qui font preuve d’intégrité et de caractère et qui les remettent en question et les habilitent. Laissez-les faire une différence contrôler leurs destins et participer. Les jeunes ne sont pas simplement de futurs leaders, mais ils sont à l’avant-scène et dans les coulisses pour diriger l’église.

**La perspective d’un pasteur**

Au départ, il n’y a rien de mal à se concentrer sur une génération plus âgée. Néanmoins, j’apprécie vraiment atteindre la prochaine génération et donc notre église investit temps, argent et vision pour atteindre les jeunes et jeunes adultes. J’essaie d’éviter d’agir comme un hipster pour essayer d’attirer les jeunes et de chercher à être authentique. Notre personnel a l’intégration des générations, et je surveille régulièrement la composition démographique de notre congrégation pour évaluer si nous rejoignons les jeunes. Néanmoins, je sais qu’il viendra un moment où je ne serai pas en mesure de rejoindre efficacement les jeunes de la vingtaine. En élevant de jeunes hommes comme enseignants de la Bible et en fournissant occasion pour eux d’enseigner régulièrement nous sommes plus susceptibles d’être efficaces pour atteindre la prochaine génération.

En outre, je me suis entouré de leaders que je respecte et à qui j’ai confié la responsabilité de m’aider à réaliser quand je ne suis pas efficace pour atteindre la prochaine génération afin que mon rôle puisse changer pour le bien de l’église et du royaume. C’est une proposition effrayante, mais je crois qu’elle est saine si nous avons l’intention d’atteindre la prochaine génération.

**LIFEWORK**

Considérez la démographie de votre église actuelle.

1. Comment la prochaine génération est-elle représentée?

2. Comment votre église actuelle pourrait-elle atteindre plus efficacement la prochaine génération?

**12. Mission de sensibilisation et d’évangélisation :**

Comme les roses à la lisière du vignoble donnent un aperçu de la santé de la vigne, de même divers facteurs se répercutent sur la santé de l’église : l’Europe de l’Ouest est passée d’une région principalement chrétienne à moins de 10 % pratiquante aujourd’hui. Selon Floyd Bartel, dans son livre « Un nouveau regard sur la croissance de l’Église », 95 % de tous les chrétiens en Amérique du Nord ne gagneront pas une personne au Christ de leur vivant. Beaucoup de chrétiens n’ont aucune idée de la façon de se rapporter aux athées ou aux pré-croyants. Beaucoup sont isolés, mal à l’aise avec, et s’attendent déraisonnablement à ce que les pré-croyants agissent comme des croyants matures. Quelles sont quelques leçons clés:

**a. Exemple et mission de Jésus,** la mission de Jésus a été proclamée comme suit :« Le Fils de l’homme est venu chercher et sauver ce qui était perdu » (Lu. 19, 10). Dans le contexte, Jésus passait par Jéricho quand il a rencontré Zachée, un collecteur d’impôts en chef qui a acquis une grande richesse en extorquant ses frères juifs et a été haï dans sa communauté. Remarquablement, Jésus s’invite à manger chez Zachée. Les chefs religieux ont méprisé Jésus en disant : « Il est allé être un invité avec un homme qui est un pécheur. » L’accusation était vraie – apparemment personne n’est trop mauvais pour Jésus alors qu’Il tend la main vers le dernier perdu et le moins. Jésus comprend que personne n’est aussi mauvais qu’il pourrait l’être et que personne n’est aussi bon qu’il devrait l’être – tous ont péché alors que la gloire de Dieu n’était pas à leur portée (Rm 3, 23). Au cours du repas, Jésus a déclaré : « Aujourd’hui, le salut est venu dans cette maison, parce qu’il est aussi fils d’Abraham. » Zachée avait manifesté le désir de se repentir et de céder à Dieu. Luc n’enregistre pas pour nous ce que Jésus avait dit pendant le repas ou quel dialogue a eu lieu entre le Seigneur et Zachée, mais il est raisonnable de faire quelques hypothèses. Premièrement, Zachée a réalisé que Dieu désire une relation avec lui. Jésus a pris l’initiative de le rejoindre. Deuxièmement, il a compris que bien que Dieu l’aimait et désirait une relation que ses actions d’exploitation et les attitudes qui l’accompagnaient étaient fausses et constituaient un obstacle à une relation avec Dieu, et donc il avait besoin de se repentir. Troisièmement, au cours du repas, il est venu à la reconnaissance que Jésus est le Messie.

Jésus a envoyé ses disciples les paroles : «Paix à toi ! Comme le Père m’a envoyé, je t’envoie aussi.» Non seulement ils étaient envoyés, mais envoyés pour aller comme Jésus.

**i. Soyez relationnel :** Passez du temps avec les personnes perdues et apprenez à les connaître (Lu. 5:29-32, Lu. 19:7-8, Mt. 9:9-13). Mangez avec les pécheurs et associez-vous à eux comme Jésus. Cela implique un sacrifice de temps, une écoute, une conscience d’une autre culture et probablement un certain inconfort. Il faut prier pour aligner constamment notre cœur avec celui de Dieu, et une certain urgence pour accomplir la mission du Christ.

**ii. Compassion :** Jésus regardait les multitudes de personnes et il était ému de compassion car elles étaient comme des brebis sans berger – vulnérables, susceptibles de se perdre et incapables de prendre soin d’elles-mêmes au milieu des loups. Et Il commença à leur enseigner beaucoup de choses sur Dieu. Puis il multiplia miraculeusement les pains et les poissons pour que ses disciples puissent nourrir la foule massive. Avant que les disciples nourrissent les multitudes, il leur a demandé de se rassembler en petits groupes. Ainsi, les disciples ne servaient plus une multitude impersonnelle, mais des individus engagés. La compassion coule quand nous voyons les besoins individuels des gens (Mc. 6:34-44). Prendre soin des besoins physiques pour améliorer les possibilités de prendre soin des besoins spirituels.

**b. Paul à Mars Hill (Ac. 17:16-34)**: Connaître la position de la culture sur la réalité, l’intérêt spirituel sous-jacent, les lieux de connexion, et encourager l’accomplissement véritable en Christ. Reconnaissez la nécessité d’apporter l’évangile à la culture occidentale, y compris l’Amérique dans un monde post-moderne. Évitez les dangers de la pertinence et le syncrétisme.

**i. Souci du besoin spirituel :** Paul était ému par leur idolâtrie. Ils étaient des personnes spirituelles, mais n’avaient aucune relation avec le Dieu vrai et vivant, et Paul se sentait obligé de les introduire au Christ. Les beaux-arts, la culture, l’architecture et la civilisation de la ville ne pouvaient remplacer l’absence de Dieu. Paul était attristé que ces gens passeraient l’éternité séparés de Dieu s’ils ne recevaient pas Christ ; et cette réalité l’a motivé à partager l’évangile.

**ii. Rencontrer les gens là où ils se rassemblent :** Paul est entré dans la vie culturelle où les gens se sont réunis au marché et à la synagogue et a cherché l’occasion de parler de Dieu. Le message unique de Jésus a créé la curiosité qui a fourni des occasions de parler à de plus grands groupes de philosophes à l’Areaopagus. Paul a rencontré épicuriens, qui poursuivait le plaisir comme le but principal dans la vie, et philosophes stoïques, panthéistes qui mettent l’accent sur la sincérité morale et un sens élevé du devoir, et surmonter les désirs naturels par l’autodiscipline. Aucune philosophie ne peut offrir un véritable accomplissement, c’est pourquoi les gens étaient intéressés à entendre l’évangile.

**iii. Proclamez Jésus et la résurrection :** Le message unique de l’Évangile est attrayant dans toute culture, car les gens aspirent au sens et au but de l’espérance. La preuve de la résurrection est écrasante et hors de tout doute raisonnable, et fournit un fondement sûr pour la vérité de l’Évangile (v.30-34).

**iv. Créer un pont de connexion commune :** Paul a d’abord parlé de spiritualité et il les a loué pour être religieux. Il n’a pas commencé avec les Écritures de l’Ancien Testament comme il l’a fait avec les Juifs à la synagogue, ni n’a-t-il réprimandé / critiquer leurs croyances païennes. Il s’est servi de l’autel dédié au « Dieu inconnu » pour révéler le vrai Dieu. Il parle de Dieu comme Créateur – un concept universel, plutôt que de parler d’abord de l’Alliance Dieu. Paul connaissait leur culture et citait leurs poètes comme moyen de se connecter avec eux. Nous devons être sensibles aux valeurs culturelles et engager le dialogue avec la culture. Ni Jésus ni Paul n’ont construit une enclave pour éviter la culture, ni n’ont-ils affirmé ou approuvé les valeurs culturelles opposées à l’Évangile ; mais ils étaient conscients de la culture et pouvaient dialoguer avec la culture.

**v. Communiquer le besoin de repentance et de jugement à venir :** Aider les gens à comprendre qu’ils ont une responsabilité envers Dieu en tant que Créateur et le besoin de céder ou de faire l’expérience du jugement. «Nous apprenons de Paul (v.30) que nous ne pouvons pas prêcher l’évangile de Jésus sans la doctrine de Dieu, ou la croix sans la création, ou le salut sans jugement. » (Stott)

**c. L’implantation d’église authentique est accomplie quand les pré-croyants sont atteints**

**i. Soyez intentionnel :** Comment atteindrez-vous les pré-croyants plutôt que d’attirer des croyants « mécontents » d’autres églises ? Atteindre ceux qui sont éloignés de Dieu exige un haut niveau d’engagement pour développer des relations et atteindre les non corrompus.

**ii. Développer une culture d’investissement et d’invitation :** Investir dans la vie des pré-croyants, puis les inviter à considérer l’Évangile et à recevoir le Christ.

**d. Le salut est un événement unique, mais arriver à la foi est un processus:**

**i. Le processus typique menant au salut :** Les gens passent d’une conscience de Dieu à une conscience initiale de l’Évangile. Une fois qu’ils comprennent les bases et les implications de l’évangile, la prochaine étape est de développer une attitude positive à l’égard de l’évangile. Ensuite, ils comptent le coût – en analysant les fardeaux et les bénéfices. Finalement, la décision d’agir conduit à la repentance et à la foi en Christ. Par la suite, il y a un désir post-décision de grandir menant à l’assimilation dans la vie communautaire, l’état de disciple et la maturité.

ii. **Répondez aux questions des gens** plutôt que de simplement répondre à ce qu’ils devraient vous demander. Prenez le temps de découvrir les obstacles et les problèmes et de répondre avec douceur, respect et humilité (1Pet. 3:15). Essayez de comprendre les problèmes dans la vision du monde de la culture, encouragez l’auditeur(s) à considérer la vérité des revendications du Christ, invitez les gens à cheminer avec la communauté ecclésiale alors qu’ils font l’expérience de la vie chrétienne et invitez-les à prendre un engagement envers Jésus (conversion par la foi). Aidez les gens à découvrir les avantages de la relation avec Dieu pour aujourd’hui et pour l’éternité. Répondez aux besoins ressentis dans une perspective biblique. Par exemple, distinguer l’amour et l’espérance de Dieu de la norme culturelle ou aider les gens à voir que Dieu n’est pas un génie pour accorder leurs souhaits.

**iii. Prêchez avec une attente que les pré-croyants sont présents :** Supposez que les pré-croyants sont rassemblés lorsque l’assemblée se réunit. En tant qu’enseignant, faites attention d’éviter « le langage des sauvés » sans définir les termes. Aussi, invitez les gens à prendre une décision pour Jésus surtout le culte de fin de dimanche afin que l’église commence à découvrir et à attendre que les gens sont sauvés à l’église.

**e. Développer des relations dans la communauté :** Montrez par votre vie et discutez de vos expériences. Encourager les gens à développer activement des relations au travail, à l’école, dans le quartier, sur le marché, où ils jouent et pratiquent leur culte.

**La perspective d’un pasteur**

S’il y a un domaine dans la vie de notre église où je voudrais que nous soyons plus efficaces, c’est la mission de l’évangélisation. Bien que nous ayons vu beaucoup de gens venir à Christ au cours des années, et faire un excellent travail d’organisation d’événements de sensibilisation à grande échelle, je crois que nous pouvons faire un meilleur travail personnel/relationnel évangélisme. Donc, dans ce but, cette année, nous avons concentré notre vision de l’église vers évangélisme. Nous avons commencé avec une série de huit semaines sur l’apologétique, puis une étude à travers l’Evangile de

Luc s’est concentré sur la mission du Christ, « Chercher et sauver ce qui a été perdu » [Lu.19:10] et notre responsabilité vivre cette mission. Les gens sont équipés et encouragés pour la mission.

**LIFEWORK**

En tant que dirigeants, vous devez donner l’exemple en ce qui concerne l’évangélisation personnelle.

1. Décrivez une expérience récente de partage de l’Évangile.

2. Cette semaine, partagez Jésus et l’Évangile avec quelqu’un qui est libre et prêt à discuter lors de votre prochaine réunion des implanteurs.

**13. Equipement pour les travaux du Ministère**

**a. Processus de formation spirituelle :** Tout le peuple de Dieu est appelé à servir Dieu en servant les autres. Le but des dirigeants est de développer des croyants mûrs qui découvrent leur rôle dans le corps du Christ, et aider à construire le corps. Paul l’a décrit ainsi : « Et lui-même en a donné quelques-uns pour être des apôtres, des prophètes, des évangélistes, des pasteurs et des enseignants, pour équiper les saints de l’œuvre du ministère, pour édifier le corps du Christ (Ep 4, 11-12). L’équipement consiste à placer les gens dans l’état où ils devraient être. La recherche montre constamment que le plus grand besoin de renforcer l’église est de faire participer les gens au ministère. Les gens veulent une signification : ils veulent savoir que leur vie fait une différence; sinon mobilisés pour le ministère, ils chercheront l’importance dans les loisirs, le travail etc. Le but est d’avoir un processus intentionnel qui pousse les gens à devenir des disciples matures du Christ qui contribuent à leur communauté. En tant que croyants, elle édifie le Corps, aide à établir la maturité et crée l’unité.

Les Apôtres se réfèrent à ceux qui sont envoyés de part et d’autre de la culture (par ex. missionnaires) ou développent une nouvelle culture. Ceci est distinct de la charge d’apôtre tenue par le 12. Dieu a donné à certaines personnes d’atteindre une culture de pré-croyants et ce don est clairement nécessaire. Les prophètes proclament la vérité sous l’onction de Dieu et aident les gens à distinguer la vérité de Dieu des autres valeurs culturelles (encore une fois, le don contraste avec l’office), et les évangélistes gagnent des âmes pour le Seigneur. Mais notre objectif est le rôle du pasteur-enseignant qui aime, prend soin et nourrit la Parole de Dieu, et a la responsabilité expresse d’équiper le peuple de Dieu pour l’œuvre du ministère. Comment équiper les gens pour le travail de ministère?

**b. Créer une culture du service :** Développer une atmosphère de congrégation dans laquelle la formation spirituelle est une valeur fondamentale, et les gens comprennent qu’ils servent Dieu en servant les autres. Attendez le meilleur des gens et encouragez un haut niveau d’engagement envers Jésus. Établissez des attentes élevées pour les gens puisqu’ils ne dépasseront jamais le niveau des attentes. Une des caractéristiques d’une église saine est que les gens passent de consommer à contribuer. À cet égard, les gens devraient être impliqués dans au moins un ministère approprié à leurs dons.

**i. Toutes les personnes dans une église locale devraient participer au ministère :** Gallup recherche suggère que généralement seulement 10-20% de l’assemblée font 100% du ministère. Cela paralyse la croissance des 80-90% ainsi que le corps du Christ en général. Toutefois, la recherche de Gallup est particulièrement intéressante en ce sens qu’elle indique que 40 à 50 % de ceux qui ne participent pas le feraient si on leur demandait ou s’ils étaient formés. Donc établir et communiquer de façon préliminaire une norme selon laquelle chacun doit servir Dieu en servant les autres. Évitez la distinction entre les membres du clergé et les abus d’autorité du clergé sur le peuple. Supprimez le mythe selon lequel le ministère n’est que le travail du pasteur, et éliminez les obstacles non bibliques au service de Dieu en encourageant tous à s’impliquer dans le ministère.

**ii. Organisé, formé, et mobilisé :** Créer une structure de ministères pour les gens à faire partie de. Veiller à ce que chaque chef de ministère soit prêt à former et à recruter des bénévoles. Mobiliser des gens pour faire du bénévolat et des dirigeants pour recruter. En plus de la formation pour exécuter une fonction les équiper en cherchant à développer le caractère christique.

**iii. Faites en sorte qu’il soit facile pour les gens d’obtenir des informations et de s’impliquer :** en tant que pasteur principal, vous voulez constamment renforcer le message « sauvé pour servir » - nous servons Dieu en servant les autres. Encourager les gens et les mettre au défi de passer à l’étape suivante en s’impliquant dans un ministère. Assurez-vous que le processus est aussi simple que possible : p. ex., remplir une carte, s’inscrire en ligne ou même tableau d’inscription. Plus il est facile de commencer, plus la réponse sera probablement grande.

**c. Développement et mentorat intentionnel des leaders :** Impliquer chacun dans le service de Dieu en servant les autres est une partie de l’équipement des croyants pour le travail de ministère. En outre, il doit y avoir un programme de développement de disciple significatif.

**i. School of Ministry [SoM] :** Je vous exhorte fortement à envisager d’adopter notre programme SoM comme un moyen formel de former des disciples et des leaders. Chacun de nos implanteurs d’église sera fourni avec le programme, l’énoncé de vision et les formulaires à utiliser dans leur église locale. Le but du programme est d’équiper les gens pour être des chefs spirituels plus efficaces. Le programme couvre quatorze modules : dévotions, culte, leadership serviteur, le temps du chef, la prédication expositoire, la défense de la foi I et II, le ministère et les gens I et II, la planification et la vision, l’équipement et l’évangélisation, les épîtres pastorales, l’histoire de l’église, et le Calvaire distinctifs.

**ii. Programme de stage :** Le programme de stage offre l’occasion à ceux qui s’intéressent au ministère vocationnel de découvrir qui est Jésus, qui ils sont, et de découvrir davantage l’appel de Dieu pour leur vie en travaillant dans le ministère d’une chapelle du Calvaire. Une description complète du programme et les formulaires seront fournis pour nos planteurs d’église à utiliser.

**La perspective d’un pasteur**

J’estime que je passe de quinze à vingt pour cent de ma semaine à me consacrer au développement intentionnel du disciple. Il comprend la réunion du personnel, la réunion avec les pasteurs de base, la réunion avec les jeunes / dirigeants de la prochaine génération, l’école des classes de ministère, et la réunion avec les implanteurs d’église. Toutes ces réunions sont intentionnellement axées sur le développement du leadership (disciple), le mentorat et l’aide à créer une culture où les gens apprennent à servir Dieu en se servant les uns les autres. L’équipement pour le ministère devrait être un processus intentionnel pour déplacer les gens des consommateurs à la communauté. Je vous recommande de commencer à prévoir du temps dans votre horaire le plus tôt possible dans le but d’équiper les dirigeants pour équiper les autres pour servir. Désignez le temps dans votre calendrier et protégez-le – plus il y a de temps, mieux c’est.

**LIFEWORK**

Qui êtes-vous actuellement mentor? Décrivez comment vous formez des leaders et les équiper pour travailler dans le ministère. Discuter de quels efforts de disciple ont bien fonctionné, et ce qui ne semblait pas fonctionner.

**14. Établir des relations authentiques**

Comment une église en croissance peut-elle rester intime ? Plus vous devenez grand, plus vous devez devenir petit…

**a. Groupes de maison :** L’église primitive s’est agrandie de façon exponentielle, de sorte que des milliers se rassemblaient. Pourtant, les rassemblements en petits groupes dans les maisons étaient une caractéristique essentielle de l’église primitive (Ac. 2:46, 5:42, 20:20). Qu’on les appelle des « groupes de quartier », des « groupes à domicile », des « groupes de vie », des « groupes cellulaires », des « groupes de croissance », des « groupes communautaires » ou tout autre terme descriptif, le but est de promouvoir la communauté biblique. Presque 60 fois dans le Nouveau Testament, nous avons lu l’expression « les uns les autres ». Il est difficile, voire impossible, de développer la communauté biblique jusqu’à ce que vous développiez des relations authentiques. Les petits groupes ont de nombreux avantages : ils ne sont pas limités par les installations, peuvent s’étendre géographiquement, promouvoir l’assimilation et plus encore.

**Une église de petits groupes :** Vous êtes soit une église avec de petits groupes ou une église de petits groupes. Intégrer les petits groupes à la vision et à l’ADN précoces de la plante. Établir et communiquer un objectif selon lequel tout le monde participe à des études en petits groupes ou en milieu de semaine.

**b. Les petits groupes devraient inclure :** Développement spirituel : étude biblique, ressources vivantes chrétiennes, culte, prière, discussion/interaction, et communion. Cherchez à développer des disciples et des dirigeants matures, pas seulement des membres de petits groupes. Les gens ont besoin d’avoir un sens de la communauté et des relations plus profondes, de se sentir appréciés et respectés, de se sentir écoutés, de grandir dans la foi, de recevoir une aide pratique et des encouragements pour développer la maturité spirituelle.

**i. Le concept clé est la communauté :** les gens se connaissent et prennent soin les uns des autres. Les groupes devraient fournir des soins, répondre aux besoins et appuyer le ministère lorsqu’ils ont l’occasion de servir ensemble. Par exemple, les groupes peuvent répondre aux besoins individuels de prière, aux urgences, et peuvent servir ensemble en soutenant un missionnaire ou en travaillant en groupe pendant un projet de service communautaire.

**ii. Former des adjoints :** Qui peut devenir chef de groupe de sorte que, lorsque les groupes atteignent une taille maximale (p. ex., 16 + 20), ils puissent former deux groupes.

**c. Un modèle proposé :**

**i. Les groupes ont tendance à former des liens de vie communs (affinité) :** par exemple, nouvellement marié, marié avec de jeunes enfants, gestion financière, collège et carrière, célibataires d’âge moyen, aînés, hommes, les femmes, etc. Envisagez également d’aider à former des groupes fondés sur la proximité géographique qui tendent à être plus intergénérationnels et moins fondés sur les affinités.

**ii. Ressource commune :** Deux fois par année, utilisez une ressource commune obligatoire que tous les groupes étudient ensemble pendant environ 8 semaines. Des ressources communes aident le groupe à s’identifier au corps plus large de l’église. En limitant l’utilisation des ressources communes à deux fois par année, vous donnez à chaque groupe l’autonomie de se concentrer sur des besoins et des intérêts particuliers.

**iii. Formation :** Chaque chef de groupe devrait participer à la formation et servir de chef adjoint dans un groupe.

**iv. Supervision :** Le pasteur ou autre dirigeant agissant en tant que superviseur pour les petits groupes devrait communiquer et/ou rencontrer les dirigeants sur une base trimestrielle. Le but de ces réunions est de renforcer la vision, d’aborder les problèmes, de discuter des ressources et des besoins, d’offrir de la formation, d’encourager et de répondre aux questions.

**La perspective d’un pasteur**

Dans les premières étapes de l’implantation de l’église consiste à essayer de développer de multiples petits groupes comme un moyen d’élargir le groupe de base. Par exemple, vous pourriez enseigner la même étude deux nuits différentes de la semaine à deux

Cela aide les petits groupes à faire partie de l’ADN de l’église.

**LIFEWORK**

Décrivez votre expérience en tant que participant, leader ou enseignant de la Bible en petit groupe.

Pourquoi croyez-vous que les groupes communautaires sont bénéfiques?

**15. Approche du don**

**a. La dîme dans le Nouveau Testament :** Jésus a affirmé la dîme ou le don d’un dixième de la provision de Dieu (Mt. 23:32). Un examen du Sermon sur la montagne révèle que les normes NT sont aussi élevés (ou plus) que OT. Le peuple de Dieu devrait l’honorer

**b. Quels sont les buts de la dîme (donner)?** La dîme de l’Ancien Testament (un dixième de la subsistance) était de pourvoir à la maison de Dieu, les prêtres lévitiques (ceux qui ont servi Dieu), la bienveillance et l’avancement du royaume de Dieu (Lév. 27:30, Num. 18, Dt. 14:24-29). Les offrandes étaient volontaires et s’ajoutaient à la dîme. De même, l’église locale et les ministères para-églises (par ex. Centre de grossesse, refuge pour femmes et enfants, efforts de missions mondiales, etc.) ont généralement des coûts similaires pour les installations, le personnel, la bienveillance et les dépenses opérationnelles pour faire avancer l’évangile.

**c. Comment les chrétiens devraient-ils donner ?** Régulièrement + proportionnellement (1Cor. 16:1-2), gaiement + généreusement (2Cor. 9:6-7).

« Maintenant, en ce qui concerne la collecte pour les saints, comme j’ai donné des ordres aux églises de Galatie, vous devez le faire aussi ; le premier jour de la semaine, que chacun de vous mette quelque chose de côté, le stockant comme il peut prospérer, afin qu’il n’y ait pas de collecte quand je viens » (1Cor. 16, 1-2).

« Mais je dis ceci : celui qui sème avec parcimonie récoltera aussi avec parcimonie, et celui qui sème abondamment récoltera aussi abondamment. Que chacun donne comme il le veut dans son cœur, non pas à contrecoeur ou par nécessité, car Dieu aime celui qui donne avec joie » (2 Co 9, 6-7).

**d. Expliquer comment les fonds sont utilisés à l’église :** Expliquer les pourcentages pour les installations, le personnel, les opérations et les missions/bienveillance/sensibilisation/plantation d’église/service communautaire.

**e. Faites confiance à Dieu pour fournir :** Le pasteur Chuck Smith a souvent dit : « Où Dieu guide, Il fournit. » L’idée est que si Dieu est dans quelque chose Il fournira les ressources. Dieu poussera les gens à soutenir sa volonté et sa vision. Par conséquent, il n’y a aucune raison de faire pression sur les gens pour qu’ils donnent. Évitez la manipulation, la culpabilité et la honte comme facteurs de motivation. Au lieu de cela, aimez les gens et nourrissez-les de la parole de Dieu. En mûrissant dans le Christ, les hommes découvrent la joie de donner, leur droit et leur responsabilité de donner pour soutenir la mission de Dieu. Ayez confiance que lorsque vous enseignerez à travers la Bible que Dieu placera le juste équilibre et l’accent sur le sujet du don.

**f. Don en ligne :** offrir des options de don en ligne via une application d’église ou votre site d’église réduit la pression associée au passage de tout type de réceptacle. Il crée la stabilité avec des paiements répétitifs qui ne sont pas conditionnés par la fréquentation de l’église. Vous pouvez créer un espace dans vos services de fin de semaine pour que les gens puissent remplir une demande de prière et/ou s’engager dans le don en ligne. Vous pouvez toujours fournir un réceptacle(s) pour que les gens fassent un don discret et sécurisé sur le campus de l’église.

**g. Campagnes de fonds de construction :** Dans les trois projets de construction auxquels j’ai participé au cours des sept dernières années, nous n’avons jamais entrepris une campagne typique de demander aux gens de faire des promesses de contributions. Nous avons simplement fait confiance que si nous communiquions le statut sur une base trimestrielle que Dieu déplacerait les gens pour répondre selon Sa volonté. Je ne dis pas qu’une campagne est mauvaise, mais c’était une bénédiction de voir Dieu venir avec les ressources nécessaires sans faire de l’argent l’objectif.

**La perspective d’un pasteur**

En tant que planteurs, nous devons découvrir la fidélité de Dieu à fournir des finances et apprendre à Lui faire confiance. En général, lorsque vous faisiez partie du personnel ou que vous travailliez pour quelqu’un d’autre, vous n’aviez pas le sens de la responsabilité directe de payer les factures. Cependant, en tant que pasteur principal, ce sens devient très réel même si vous savez que c’est l’œuvre de Dieu et sa responsabilité de fournir.

Je me souviens que lorsque nous avons commencé à louer des espaces de réunion et qu’après un mois de dimanches, nous étions « dans le rouge » 1 000 $. J’avais peur et je voulais contacter tout le monde dans l’église et dire le besoin et demander de l’aide. Je me rappelai comment George Mueller avait répondu à des situations semblables en priant avec ferveur et en voulant faire de même ; et j’ai résisté à la tentation de faire connaître le besoin. Le lendemain, lundi, je suis allé à la boîte aux lettres et il y avait un chèque de 1100,00 $ de quelqu’un qui n’est pas allé à l’église, et n’avait aucune idée de notre situation actuelle. Ils ont inclus une simple note que Dieu avait mis sur leur coeur pour envoyer le chèque. C’était le montant exact que nous avions besoin plus 10%. Ce fut une grande leçon au début de mon expérience de ministère d’apprendre à faire confiance à Dieu pour fournir. Quand vous savez que Dieu fournira, il est beaucoup plus facile d’être généreux.

Une autre découverte qui pourrait vous être utile est que les gens sont souvent plus motivés à donner à la vision qu’à en avoir besoin. Essentiellement, dire à l’Église que « nous avons besoin de 1 000 $ pour payer le loyer » est beaucoup moins attrayant que de dire : « Vos dons au Seigneur nous permettent d’établir une Église d’enseignement de la Bible florissante qui change des vies dans notre communauté. » Communiquez une vision inspirée par Dieu et les gens la soutiendront.

**16. Missions mondiales**

Développer une philosophie de ministère qui soutient et encourage l’église à être activement impliqué dans le ministère global de Dieu. Jésus a prédit qu’une sphère d’influence en expansion pour son Église, qui a reçu la puissance de l’Esprit Saint : « Vous serez mes témoins à Jérusalem, en Judée-Samarie et dans les régions les plus éloignées du monde » [Ac 1, 8]. Alors que Dieu se déplace dans l’église locale, votre ministère s’étend au-delà de votre ville, de votre comté et de votre région; et bientôt, vous envoyez des fonds pour des missionnaires à court terme et à long terme dans le monde entier. Vous recevrez des centaines de demandes de soutien, comme l’a déclaré Jésus : « Les pauvres que vous aurez toujours avec vous. » C’est donc utile d’avoir une philosophie à utiliser comme matrice pour guider les décisions concernant qui et quoi soutenir.

**a. Soutenir les églises d’enseignement de la Bible :** Prioriser les églises d’enseignement de la Bible comme bénéficiaires de soutien. Dans les pays en développement, les besoins matériels sont énormes. Le désir de répondre à ces besoins au moyen de programmes sociaux comme les orphelinats, les cliniques médicales, les programmes d’alimentation, les programmes de construction domiciliaire, etc., sont bon et noble. Pourtant, si ces programmes ne mettent pas les gens en relation avec Jésus résultant en la vie éternelle, ils manquent la marque. Essentiellement, nous avons minimisé certaines difficultés physiques, mais nous n’avons pas répondu au plus grand besoin : Jésus et la vie éternelle. L’avantage de soutenir les églises d’enseignement de la Bible est qu’elles sont conçues pour créer et développer des relations avec Jésus. Aucune autre institution ne peut avoir une incidence sur une communauté comme une église. Idéalement, les programmes sociaux découlent de l’activité d’une église locale que vous appuyez plutôt que d’une solution de rechange.

**b. Chercher à créer des opportunités de voyage de mission à court terme pour des multitudes :** Dans cette facette, l’objectif est d’exposer le plus de personnes possible aux missions mondiales. Créer des occasions d’aller sur le terrain de la mission pour les multitudes en tenant compte de la logistique : coût, durée, proximité géographique, convivialité familiale ou pour les jeunes, travail(s) à effectuer, etc. Par exemple, nous organisons des voyages d’été conçus pour atteindre les multitudes en voyageant de la Californie du Sud à Baja Mexico. La proximité géographique d’un trajet de six à huit heures réduit considérablement le coût par rapport aux billets d’avion coûteux. Le voyage aller-retour relativement court permet à l’équipe d’accomplir beaucoup de choses même si le voyage est d’une durée limitée (p. ex., cinq jours). Nous concevons le voyage pour qu’il soit convivial pour les familles et les jeunes en créant des occasions pour une famille ou des jeunes de servir, comme un camp biblique pour les enfants/sensibilisation aux VBS. Cela contrasterait avec un voyage dont le seul but était un projet de construction qui serait effectivement limité à ceux qui ont des compétences en construction. En créant une expérience positive pour beaucoup à une mission à court terme, nous élargissons l’intérêt pour l’église vers les missions mondiales. La clé est de trouver une église partenaire avec une portée de ministère qui correspond à ce plan. Sinon, votre voyage devient un fardeau pour l’église autochtone plutôt que de soutenir leur ministère. Le but est de soutenir les besoins de l’église indigène pas remplir l’ordre du jour de l’église d’envoi.

**c. Créer des possibilités de voyages à court terme pour soutenir les églises que vous soutenez dans les régions plus éloignées :** Notre approche des voyages à court terme pour soutenir les églises dans les régions éloignées est affectée par les problèmes logistiques. Par exemple, le coût du voyage tend à prolonger la durée du voyage (p. ex., 7 à 14 jours). Ces facteurs ont tendance à limiter le nombre de personnes qui peuvent y aller. Notre vision est de déterminer les besoins, principalement les besoins de leadership, de l’Église autochtone. Les membres de l’équipe devraient être en mesure de fournir un soutien au pasteur principal, de former et de développer d’autres chefs d’église. Par exemple, si une église en Afrique a besoin d’aide avec les jeunes, le ministère des femmes et la technologie envoient des membres de l’équipe qui peuvent se former dans ces domaines. Si la construction est nécessaire, il est préférable d’avoir quelqu’un qui peut faire le travail et aider à former les sections locales pour qu’elles puissent faire le travail à l’avenir. L’objectif est de soutenir le leadership du haut vers le bas afin que les dirigeants autochtones soient mieux équipés pour poursuivre le travail du ministère lorsque l’équipe quitte.

**d. Levier et influence :** Il est sage d’investir là où vous croyez que vous obtenez le meilleur retour sur votre investissement en ce qui concerne l’avancement du royaume. Investissez des ressources dans les missionnaires et les églises locales qui, selon vous, font une différence reconnaissable dans la promotion du Christ dans une communauté. De plus, il pourrait être avantageux d’investir plus de ressources dans moins de missions que de minimiser les ressources pour chaque bénéficiaire afin de placer plus de « marqueurs » dans le monde. C’est le problème "d’un centimètre de profondeur et un kilometre » de long. Aussi, cherchez des endroits où votre investissement fait une différence. Par exemple, certaines organisations missionnaires bien connues n’ont peut-être pas besoin de votre soutien puisqu’elles peuvent recevoir du soutien de tant d’autres, mais il peut y avoir un travail particulier où votre soutien stratégique est important.

**i. Considérez la promotion d’un missionnaire/travail chaque semaine ou mois :** En mettant en évidence un ministère particulier chaque semaine ou mois, vous faites prendre conscience à la congrégation que l’Église locale est globale dans sa perspective et vous rendez l’Église plus consciente de la façon dont les ressources sont utilisées pour influencer le royaume.

**ii. Soutien commun :** Nous voulons encourager l’église dans notre association à soutenir les œuvres communes / missionnaires pour augmenter notre levier et notre influence.

**e. Encourager le « personnel » à faire l’expérience des missions mondiales :** encourager le personnel laïc et rémunéré, en particulier les pasteurs, à faire l’expérience de ce que Dieu fait dans le monde. Il élargira les perspectives en général et aidera à développer une perspective missionnaire pour les missions étrangères et locales. En règle générale, nous payons les dépenses d’au moins deux membres du personnel pour chaque voyage en mission. De plus, si d’autres membres du personnel souhaitent y aller, nous les soutenons en ne comptant pas le temps passé loin de l’église par rapport à leurs congés payés.

**Pasteurs principaux et missions mondiales :** Je crois que tous les pasteurs principaux, en particulier les implanteurs d’église, devraient faire l’expérience des missions pour les raisons décrites ci-dessus et aussi à cause du besoin d’aventure. La plupart des implanteurs ont tendance à être des entrepreneurs aventureux. Les voyages de mission vous permettent de vivre l’aventure et de rester fidèle à votre église.

**f. Manuel des missions de Calvary Chapel :** Un manuel détaillé décrivant les politiques et les lignes directrices des missions est disponible pour tous les implanteurs d’église de Calvary Chapel.

**La perspective d’un pasteur**

Je voyage chaque année dans divers endroits où nous soutenons des églises depuis plus de 20 ans. J’essaie de faire un ou deux voyages par année. Chaque fois que je glane de nouvelles perspectives sur ce que Dieu fait dans le monde. Les pasteurs et les dirigeants de ces églises sont des gens que je respecte beaucoup, et notre relation a été une bénédiction.

Beaucoup de pasteurs avec qui je parle dans d’autres parties du monde me disent qu’ils reçoivent rarement des visites de pasteurs. Si possible, cherchez à voyager et à renforcer d’autres pasteurs dans différentes parties du monde où vous développez des relations. Il ne bénira pas seulement les autres pasteurs, mais il vous enrichira sans aucun doute, vous, l’église locale où vous servez, et le royaume.

**LIFEWORK**

Considérez votre perspective des missions mondiales.

1. Décrivez votre expérience de mission :
2. Planifiez une expérience de missions à court terme pendant votre formation de planteur d’église. Essayez de visiter [ou de retourner à un endroit] où vous voudriez développer ou renforcer une relation entre une église existante, vous et votre église bientôt nouvellement plantée.

**17. Les locaux**

**a. La forme suit la fonction :** Vous devez considérer une vision à long terme comme une question philosophique. Lorsque vous commencez, votre groupe démographique cible peut être de 20 personnes avec peu d’enfants. Ainsi, vous n’auriez pas besoin de prioriser l’espace du ministère des enfants. Quoi qu’il en soit, si vous essayez d’atteindre une population plus large à l’avenir, ce sera un enjeu important. Un grand lancement et / ou une grande église aura besoin d’une grande salle. Laissez la zone de rassemblement être assez grande pour accueillir la croissance. Quelle est la vision à long terme pour le ministère de l’enfance, un espace de type café, des bureaux, etc. Comment pouvez-vous utiliser l’espace pour des usages multiples? Par exemple, pouvez-vous convertir l’aire de rassemblement en un gymnase? Comment utiliseriez-vous l’espace disponible pour avoir une incidence sur votre collectivité?

**b. Temporaire ou permanent :** Une utilisation temporaire ou portative est généralement limitée aux fins de semaine et consiste habituellement à s’installer chaque semaine. Par exemple, une école, un théâtre, un centre communautaire, une église ou une salle est loué pour les services de fin de semaine. La location temporaire est souvent une bonne intendance, car vous utilisez généralement l’espace seulement pendant quelques heures chaque semaine pour une somme relativement faible. Les installations temporaires ont tendance à créer de la fatigue au fil du temps avec les bénévoles et l’église en général, mais créent des occasions pour les bénévoles (p. ex., installation et démolition).

Les installations permanentes communiquent souvent la stabilité et la crédibilité à votre collectivité. Les locaux permanentes permettent également de mieux contrôler l’utilisation de l’espace et la planification stratégique. Un inconvénient est que vous investissez de l’argent dans les briques et le mortier pas les gens. La recherche indique constamment que les avantages d’une installation permanente l’emportent sur une installation temporaire; et une nouvelle installation permanente est préférable. De nouvelles installations, soit un entrepôt industriel, ou de la base, attirer, améliorer l’estime, vous permettent de concevoir pour répondre aux besoins, mais sont plus coûteux que l’espace de l’église existante.

Bien que le coût initial des locaux usagées soit moins élevé, l’entretien et les améliorations nécessaires dépassent souvent les prévisions initiales. Ainsi, généralement si possible chercher à créer un nouvel espace permanent.

Cependant, je suis un ardent défenseur de la création d’un espace frais à partir d’une installation usagée. Par exemple, convertir un vieux cinéma, un studio d’art ou une ancienne église dans une zone métropolitaine peut créer une excellente installation qui vaut l’investissement car l’espace attire la communauté vers l’église.

**c. Emplacement, emplacement, emplacement :** Les nouvelles églises, en particulier, doivent être aussi visibles que possible. Si votre espace est visible depuis une artère principale, le bâtiment favorise l’église. Moins il y a de virages à faire sur une route principale ou une autoroute, mieux c’est. La plupart des gens ne conduisent pas plus de 15 à 25 minutes. Chercher à être le plus près possible du groupe de discussion (p. ex., université). Soyez conscient de l’orientation de la nouvelle croissance dans la ville en discutant avec l’urbanisme et les services de développement communautaire. Tenez compte des questions de zonage, des ordonnances locales et collaborez avec le gouvernement local lorsque vous commencez à planifier. Vous serez probablement beaucoup plus efficace si vous planifiez le projet avec les agences de la ville plutôt que de leur demander d’approuver quelque chose qui ne respecte pas diverses ordonnances une fois que vous avez terminé.

**d. Location ou propriété :** La propriété présente des avantages pour la planification stratégique parce que vous n’êtes pas assujetti aux augmentations de loyer qui sont typiques d’un contrat de location. Selon la disponibilité et le prix des biens immobiliers dans une région, il peut être plus sage de louer ou d’acheter. Généralement, plus l’offre est élevée, plus les prix sont bas. Si la disponibilité des biens est limitée en raison de la croissance de la collectivité ou d’une région géographique relativement petite, les prix augmenteront. Si les prix immobiliers sont prohibitifs comme cela peut être le cas dans une région métropolitaine ou une banlieue haut de gamme, alors vous êtes susceptible de louer à moins qu’il y ait un complexe industriel / commercial où un achat devient plus possible. Le stationnement sera généralement un facteur énorme, alors considérez la disponibilité de stationnement réciproque ou partagé. En règle générale, limitez le service de la dette ou les paiements de location au quart ou au tiers des revenus.

**La perspective d’un pasteur**

Notre vision pour au-delà de dimanche a été donné naissance un après-midi quand nos pasteurs de personnel étaient coincés dans la circulation revenant d’une retraite et j’ai eu l’idée que si trois cents bénévoles ont contribué huit heures de travail quatre fois par an il a abouti à près de 10,000 heures de service communautaire à notre ville. Alors que nous parlions de l’idée, elle a trouvé un écho chez nos pasteurs collaborateurs, et l’un d’eux a suggéré le nom « au-delà du dimanche » pour refléter la vision de montrer l’amour de Dieu à notre communauté de manière tangible au-delà du dimanche. Ce ministère a été grand pour aider les gens à se connecter avec le Christ et notre église, et à grandir en Lui comme ils servent Dieu en servant les autres. En outre, je crois que le service communautaire continuera d’être très attrayant pour la prochaine génération et devrait faire partie de nos efforts pour avoir un impact sur nos communautés pour le Christ.

LIFEWORK

Votre tâche est de trouver une installation dans votre communauté locale où une nouvelle église pourrait se réunir. Considérez ce qui suit:

1. Où se trouve-t-il? Décrivez l’emplacement, l’installation et son lien avec la collectivité
2. Coût? Combien d’heures utiliserez-vous l’installation et quel sera le loyer?
3. Quels sont les avantages et les inconvénients?

**18. Service communautaire / évangélisation des serviteurs**

**a. But :** Manifester l’amour de Dieu à votre communauté de manière tangible par des actes d’évangélisation de service, et mobiliser l’église locale à vivre sa foi en mission au-delà des dimanches.

**b. Projets trimestriels à grande échelle :** L’objectif est de mobiliser de grands groupes de personnes sur une base trimestrielle. Créer des projets qui conviennent à une multitude de personnes qui participent à des occasions qui ne nécessitent pas de formation ou d’expertise spécialisée. Si possible, les projets devraient être adaptés aux enfants afin que les familles puissent servir ensemble. En mobilisant de grands groupes, il contribue à accroître la visibilité et l’impact sur la communauté, et encourage également le corps.

**c. Projets continus à plus petite échelle :** Il s’agit de projets de services continus qui mobilisent l’église locale pour avoir un impact sur sa communauté. Les écoles publiques, les centres pour personnes âgées, les repas, les jeunes incarcérés, les centres de grossesse, les missions de sauvetage, le garde-manger, les déménagements et les réparations à domicile, les réparations de voitures, le transport, le soutien technique et les secours en cas de catastrophe sont quelques-unes des idées possibles.

**d. Centre de jeunes :** Le centre de jeunes est un excellent moyen d’atteindre la prochaine génération et d’impact une communauté pour Jésus. L’objectif est de fournir un lieu de rassemblement pour les élèves après l’école. Offrir des activités telles que l’art, le coaching/mentorat sur la vie spirituelle, les leçons de musique/danse, les sports, le tutorat, le salon, le laboratoire informatique, la salle de jeux, etc. Choisir un groupe cible comme les élèves du primaire, du secondaire ou du secondaire et créer un espace pour ce groupe. Offrez une leçon de la Bible chaque jour de la semaine pour encourager tous les élèves à connaître Christ, à grandir en Lui et à le faire connaître aux autres. En mobilisant des bénévoles pour servir dans différents domaines, et en ayant un personnel minimum rémunéré, vous pouvez offrir le centre de jeunesse à un coût nominal ou gratuit pour les étudiants et les parents.

**La perspective d’un pasteur**

Notre vision pour au-delà du dimanche a été donné naissance un après-midi lorsque nos pasteurs employés étaient coincés dans la circulation retour d’une retraite et j’avais l’idée que si trois cents bénévoles contribuaient huit heures de travail quatre fois par année, il a donné lieu à près de 10 000 heures de service communautaire à notre ville. Comme nous l’avons dit l’idée qu’il a résonné avec nos pasteurs de personnel, et l’un d’eux a suggéré le nom « au-delà du dimanche » à refléter la vision de montrer l’amour de Dieu à notre communauté de manière tangible au-delà du dimanche. Cette ministère a été grand en aidant les gens à se connecter avec le Christ et notre église, et de grandir en Lui comme ils servent Dieu en servant les autres. Aussi, je crois que le service communautaire continuera d’être très attrayant pour la prochaine génération et devrait faire partie de nos efforts pour avoir un impact sur nos communautés pour le Christ.

**LIFEWORK**

Dresser une liste des projets de services communautaires, y compris les projets de grande et de petite envergure en cours qui sont particulièrement attrayant pour vous, et que vous voudriez mettre en œuvre dans votre nouvelle église

**19. Durée du ministère**

**a. Long terme vs. court terme :** Idéalement, le pasteur conduira la nouvelle église à commencer d'autres, mais restera comme pasteur de l’église d’origine parce qu’il est un pasteur avec un cœur missionnaire plutôt qu’un missionnaire avec un cœur de pasteur. Le pasteur fondateur apprend l’implantation d’église puisqu’il est nécessaire de commencer l’église, mais ensuite il passe aux questions d’être un pasteur et finalement élever d’autres à planter. Les statistiques montrent que les pasteurs de longue date ont tendance à se renforcer églises. En général, prévoyez un engagement à long terme tant que le semoir est efficace.

**b. Église des implanteurs vs. une église d’implantation :** Les deux approches sont typiques dans les ministères de l’église à Antioche et l’apôtre Paul. Antioche était à l’épicentre du mouvement de plantation de l’église (Ac. 13-15). Barnabas et Saul ont été envoyés avec d’autres dirigeants pour commencer à planter des églises dans la province romaine de l’Asie Mineure (Turquie moderne). Ac. 13-14 documentent leurs voyages missionnaires et la formation des plantes d’église. Ils retournèrent à leur église et rapportèrent tout ce que Dieu avait fait, et restèrent longtemps à Antioche (Ac. 14:26-28). Paul était un planteur d’église et après quelques jours se sentait agité, et approché Barnabas pour revenir et renforcer les églises qu’ils avaient planté (Ac. 15:36). Finalement, Paul est allé avec Silas, et Barnabas est sorti avec Mark et plus de nouvelles églises ont été établies.

Considérez le type de tissu dont vous êtes coupé. Peut-être êtes-vous comme Paul et imaginez-vous en train d’implanter une église et de développer des dirigeants et le ministère à un niveau suffisamment sain pour que vous puissiez transférer de façon responsable le rôle de pasteur principal à un autre, puis vous sortez pour reproduire le processus. D’autre part, vous pouvez être plus comme l’église à Antioche. Votre stratégie est de développer l’église locale et de l’utiliser comme base pour préparer les planteurs d’église et de les envoyer aux églises de plantes avec votre soutien. Les deux modèles peuvent être efficaces et viables, mais il est utile d’avoir un sens de votre vocation à l’approche du processus d’implantation d’église.

**La perspective d’un pasteur**

Je suis à Camarillo depuis plus de 25 ans (2021). Quand nous avons déménagé pour la première fois dans la région, j’ai supposé que j’implanterais et resterais à Camarillo jusqu’à ce que le Seigneur ait clairement indiqué, comme un pilier de nuage ou de feu, que nous étions appelés à bouger. C’est l’exemple que j’ai observé du pasteur Chuck. Comme j’ai récemment concentré plus d’attention sur l’implantation d’église, j’ai pensé à implanter une église sur le côté ouest de Los Angeles, où j’ai grandi. Pourtant, je ne crois pas que ce soit la volonté de Dieu pour nous de bouger en ce moment et peut-être jamais. Il faut généralement du temps et de l’énergie pour construire des églises fortes et saines. Notre église a actuellement tous les types de ressources disponibles pour aider à préparer et envoyer des implanteurs d’église comme l’église à Antioche. Il semble que Dieu m’a appelé à utiliser ces ressources, comme l’église d’Antioche, pour être une base pour planter des églises. En ce moment, je cherche à consacrer jusqu’à vingt pour cent de mon temps et de mon énergie à préparer et à soutenir les implantations et les implanteurs de l’église, et à utiliser l’église de Camarillo comme base.

**LIFEWORK**

Quand vous pensez à la plantation d’églises, vous imaginez-vous rester dans l’église implantée pendant un temps relativement court afin que vous puissiez planter plus d’églises, ou rester à long terme et élever d’autres pour implanter des églises?

**20. Calvary Chapel nom et logo**

**a. Calvary Chapel** était le nom d’une petite église indépendante dans le comté d’Orange pendant les années 60 qui cherchait un nouveau pasteur et a demandé à Chuck Smith, un ancien pasteur de Four-Square, de devenir leur nouveau pasteur. Ils ont conservé leur nom sous son ministère. « Calvary » désigne le lieu de la crucifixion de Jésus [Calvaire latin]. « Chapelle » a la connotation pour beaucoup d’une petite église, un cadre pittoresque pour une dévotion sincère. Bien que plusieurs Calvary Chapel soient de grandes confréries avec des milliers de membres, la chaleur spirituelle qu’elles possèdent porte sur l’environnement d’une chapelle.

**b. Choix d’un nom :** Les noms génériques (p. ex., église communautaire) sont souvent utilisés pour attirer les gens au-delà des frontières confessionnelles (p. ex., Baptiste devient « communauté » et Presbytérien devient « Bible »). Il y a certaines parties du pays où les noms confessionnels peuvent grandement améliorer l’attraction (p. ex., luthérienne dans la partie nord du Midwest, baptiste dans le sud/ceinture de la Bible). En général, aux Etats-Unis, les dénominations sont beaucoup moins importantes aujourd’hui que dans les générations précédentes. Dans certaines régions, le nom de Calvary Chapel a une forte signification de « marque », mais dans de nombreuses régions, il n’y a pas d’association de marque particulière.

**c. Logo :** Un emblème unique pour une église locale peut renforcer l’identité de cette communauté. Il sert également de marque d’identification pour les membres.

**i. Les logos doivent rapidement identifier l’église :** Marque tous les matériaux d’impression avec le logo. Utilisez un logo qui se reproduit bien dans différentes tailles. Il devrait aussi bien se reproduire en échelle de gris.

**ii. Le logo de la colombe de la Calvary Chapel :** Le logo de la colombe (aussi connu comme le Maranatha ! Dove) est la propriété protégée du Calvary Chapel de Costa Mesa et son utilisation sera décrite ci-dessous concernant l’affiliation.

**La perspective d’un pasteur**

Les styles et les tendances changeront au fil des ans, et il n’y a rien de mal à vouloir changer le nom ou le logo de l’église pour refléter certains de ces changements. Néanmoins, les gens peuvent facilement se sentir très attachés à un nom ou à un logo, et se sentir mal à l’aise ou menacés par des changements. Il est donc utile, en tant que leader, de naviguer dans le processus en communiquant régulièrement aux gens pourquoi vous apportez des changements. En supposant que vous ne changez pas la philosophie du ministère et les positions doctrinales laisser l’église savoir que de sorte qu’ils ne supposent pas le changement de nom ou de logo signale d’autres changements. Je crois qu’il est plus facile de changer un logo qu’un nom en ce sens qu’il est moins menaçant pour une église. Si vous estimez qu’il est nécessaire d’avoir un look « frais », songez à changer le logo avant le nom, à moins que vous n’ayez l’intention de changer les deux.

Alors que nous nous préparions à ouvrir notre deuxième campus, nous ciblions un groupe démographique plus jeune et avions l’intention d’appeler le campus « Nexus ». Alors que la planification se poursuivait, nous avons décidé de changer le nom de l’église de « Calvary Chapel de Camarillo » à « Calvary Nexus ». Nous avons créé un nouveau logo et passé environ six mois à communiquer régulièrement sur le changement, et maintenant les deux campus sont appelés Calvary Nexus. Bien que cela se soit bien passé pour nous, je comprends que ces changements sont des questions délicates. Donc, cherchez à identifier un nom qui communique à vos gens.

**LIFEWORK**

Priez et cherchez Dieu, et envisagez d’utiliser le nom de votre mentor / église et de l’adopter à la emplacement géographique de votre église plantée. Si vous envisagez un autre nom discuter avec d’autres les dirigeants que vous respectez et considérez leurs opinions.

**21. Adhésion**

L’adhésion à une église locales une question complexe, au-delà de la loi Concernant les Principes Républicaines et la composition légale des associations en France, qui sont à respectées, nous voulons regarder la question d’une manière plus générale.

**a. L’appartenance à une église est-elle biblique ?** La Bible ne prescrit pas spécifiquement l'« appartenance » telle que nous la connaissons, si ce n’est l’appartenance à l’unique Église de Jésus-Christ. Les Écritures ne divisent jamais l’assemblée locale en deux groupes, les « membres » et les « non-membres », ni n’établissent aucune autre distinction entre les croyants. Dans la Bible, quand une personne a cru à l’évangile, ils ont immédiatement été baptisés, et ont commencé à la communion avec les saints dans leur région géographique. Les saints les accepteraient, sur la base de leur profession de Christ, et c’est tout. La Bible ne parle pas de serments, ni d’engagements. L’engagement et l’allégeance étaient à Christ, et la fraternité et l’engagement envers les autres croyants était un résultat naturel de la communion du croyant avec le Seigneur. L’idée c’est que les croyants régénérés sont la vraie Église et sont unis dans le Christ. Néanmoins, il semble que les croyants doivent être en relation avec d’autres croyants dans une assemblée locale.

**b. Comment les croyants devraient-ils se rapporter à une église locale?** L’église a été instituée par Jésus (Mt. 16:18), et bien que le nom est singulier (ekklesia) il se réfère à un groupe recueilli (assemblée, congrégation). Nous nous rappelons que le chrétien individuel ne vit pas seulement de la vie de foi, mais comme une partie de ce corps beaucoup plus grand (Actes 2:41). Bien qu’elle soit née à Jérusalem à la Pentecôte à la suite de l’œuvre du Saint-Esprit à la suite du sermon de Pierre, l’église s’est rapidement répandue dans d’autres villes alors que les croyants retournaient chez eux et continuaient à se réunir au nom de Jésus (Actes 8:1, 13:1; Rom. 1:7; 1 Cor. 1:2; Gal. 1:2; Eph. 1:1; etc.). Le Corps unique qui a été vu pour la première fois à Jérusalem s’est bientôt multiplié en manifestations locales trouvées dans de nombreuses villes. Et alors qu’au début il n’y avait peut-être qu’une seule église dans une ville, aujourd’hui nous avons plusieurs églises dans de nombreuses localités. La relation naturelle et automatique entre l’individu et « l’Église » dans sa ville a maintenant évolué en un choix que le croyant doit faire quant à laquelle de nombreuses Églises dans sa localité elle choisira de s’associer et de se rendre responsable.

Il y a une attente exprimée que chaque croyant individuel maintiendra une relation continue avec la congrégation des croyants avec lesquels il ou elle associe normalement (Héb. 10:23-25). Il semble y avoir une responsabilité mutuelle d’engagement entre les croyants au sein de chaque corps local, que ce soit par l’utilisation de dons spirituels (Rom. 12:4-8; 1 Cor 12:7-27] ou dans l’application de la discipline ecclésiastique (Mt. 18:15-17; 1 Cor 5:11-13). Cette responsabilité mutuelle exige une sorte de relation permanente et mutuellement responsable entre les croyants individuels. Enfin, le Nouveau Testament énonce clairement les responsabilités des dirigeants envers les croyants qu’ils servent (Jn. 21:15- 17; Actes 20:28], ainsi que les responsabilités des croyants individuels à ceux qui les conduisent (Hébreux 13:17). Ces passages expriment la soumission attendue des adeptes. De telles responsabilités seraient difficiles, voire impossibles à remplir en dehors de la relation engagée entre les croyants.

**c. L’adhésion est-elle le moyen d’établir et de maintenir la relation?** Si une relation engagée peut être établie et maintenue par des personnes bien nourries et aimées, alors il n’y aurait pas besoin d’un pacte entraînant le statut d’adhésion. En règle générale, l’adhésion exige un engagement (serment, engagement ou promesse) portant sur des questions fondamentales comme : assister régulièrement, donner régulièrement, servir régulièrement et participer régulièrement à des réunions d’affaires, à une communion ou à des cours. Cet engagement peut offrir certains privilèges qui ne sont pas offerts aux non-membres.

**Conclusion :** Nous croyons que la meilleure façon de motiver une relation saine avec un corps local est d’aimer les gens et de leur donner une alimentation saine de la parole de Dieu. Aidez les gens à comprendre ce qui est attendu des croyants dans la communauté authentique. La notion d'« appartenance » telle que nous l’utilisons comme concept biblique est au mieux ambiguë. La tendance à abuser de l’appartenance comme un moyen inapproprié d’exercer le contrôle ou la manipulation peut être évitée en créant une saine relation biblique motivée par la communion dans le Christ, l’amour et la maturité spirituelle. De plus, les questions juridiques susceptibles de créer une responsabilité potentielle peuvent être évitées simplement en n’ayant pas le statut de membre. Par conséquent, nous vous recommandons de ne pas devenir membre.

**La perspective d’un pasteur**

Ma plus grande objection au concept d’adhésion est la tendance des chefs d’église à utiliser même de manipuler ou de contrôler les membres à faire quelque chose qu’ils ne se sentent pas conduit par Dieu à faire, ou à inhiber l’exercice de la liberté chrétienne, y compris la liberté de choisir une autre assemblée locale comme lieu de croissance.

En outre, puisque le pacte d’adhésion est essentiellement un accord mutuel (p. ex., contrat), il est juste de supposer que dans de nombreux cas, sinon la plupart, lorsque le membre veut quitter, il estime que l’église n’a pas respecté la fin de l’accord. Si le député est de cet avis, l’Église devrait à tout le moins être disposée à considérer et à respecter le fait qu’elle a peut-être violé l’entente, ce qui l’excuserait de s’acquitter de leurs obligations. Le dialogue entre un leader et un membre devrait éviter d’être lourd.

Par exemple, un pasteur devrait généralement éviter d’affirmer que le membre est, rebelle, non soumis à l’autorité biblique, ou est dans le péché sans une base biblique claire au-delà du désir du membre d’associer avec une autre église locale saine.

**LIFEWORK**

Considérez la perspective ci-dessus sur l’adhésion ainsi que vos propres expériences.

1. Que pensez-vous de l’appartenance à une église locale?

2. Parlez de l’appartenance à l’église à trois pasteurs locaux en dehors de votre mouvement. Déterminez si : ils l’utilisent ou non, les conditions d’adhésion, et les raisons. comment cela a-t-il eu un impact sur votre point de vue sur l’adhésion?

**22. Communication des valeurs fondamentales**

Qu’est-ce qui pourrait être accompli si tout le monde dans l’église savait et était d’accord avec ce que vous essayez de faire? Les gens qui seront impliqués dans l’usine de l’église comme partie de l’équipe de base et ceux qui se joindraient plus tard ont besoin de connaître vos valeurs fondamentales. Les valeurs doivent être communiquées par l’implanteur principal de l’église, le groupe central et idéalement par l’église. Les valeurs fondamentales doivent être communiquées régulièrement. Ils peuvent être décrits à toute l’église à travers des documents imprimés, des cours, enseignés en partie au cours des possibilités d’enseignement pertinentes. Les valeurs sont partagées dans une foule de méthodes formelles et informelles comme suit : site Web, mode de vie, sermons, histoires, ministères, images visuelles, nouvelles classes « membres », etc. Ce qui compte plus que le charisme, ce sont les valeurs et la mission. Assurez-vous de connaître vos valeurs et votre mission fondamentales. Si vous perdez de vue ce que vous appréciez, vous perdrez de vue votre direction et où vous voulez aller. Peter Drucker, un leader de la direction réputé, observe : « La première tâche du leader est de s’assurer que tout le monde voit la mission, l’entend, la vit. Si vous perdez de vue votre mission, vous commencez à trébucher, et elle se manifeste très, très, très vite. »

**La perspective d’un pasteur**

Les valeurs de l’église devraient probablement être limitées à quatre ou cinq au maximum. Il est peu probable que quiconque dans l’église, y compris la plupart des dirigeants, peut se souvenir de plus de quatre ou cinq. Bien que la vision de l’Église puisse changer chaque année ou à intervalles de quelques années, les valeurs (et la mission) devraient être durables (p. ex., 5, 10 ou 20 ans). Plus on communique les valeurs, ad nauseam, plus les gens sont susceptibles de les comprendre. N’oubliez pas qu’au moment où vous en avez assez de vous répéter, ils commencent tout juste à intérioriser les valeurs.

Utiliser les réunions du personnel et les réunions de leadership pour rappeler, renforcer et récompenser l’engagement envers les valeurs. À l’occasion, posez des questions informelles aux membres de l’équipe pour déterminer si leurs valeurs ont été apprises. Ne présumez pas que les gens apprennent ou vivent les valeurs. Si les dirigeants n’apprennent pas et ne vivent pas les valeurs, il est presque impossible d’aligner une église.

**LIFEWORK**

Cette semaine passer en revue toute la section concernant ce qui est Calvary Chapel. Vous devez vous familiariser avec les valeurs et la philosophie pour pouvoir répondre aux questions et distinguer votre église des autres dans la communauté.

1. Quelles sont vos questions ?
2. Dans quels domaines êtes-vous en désaccord?

**Pourquoi implanter des églises Calvary Chapel**

**Des principes généraux**

**I. Remplir le but de l’Église**

Une étude publiée en 2009 [résumé de l’American Religious Identification Survey] révèle que 80 à 85% des églises en Amérique ont atteint un plateau ou ont décliné. Les recherches de Win Arn en 2007 ont révélé des résultats semblables parmi les quelque 350 000 églises protestantes aux États-Unis. En 2007, on estime que 17,5 % de la population américaine fréquentait une église chrétienne orthodoxe pendant une fin de semaine donnée. Ainsi 82,5% n’ont pas assisté, et comme la population augmente l’église perd plus de terrain. De plus, il est significatif que depuis 1990, le nombre d’Américains qui ne déclarent aucune appartenance religieuse a doublé.

La question est, peut-on faire quelque chose au sujet de ce scénario? La réponse est clairement oui (Mt. 16:18). Premièrement, les églises en déclin et celles qui ont atteint un plateau ont besoin de renouveau, et deuxièmement de nouvelles églises doivent être plantées. Selon Peter Wagner, expert en croissance ecclésiale, « la méthode d’évangélisation la plus efficace sous le ciel consiste à planter de nouvelles églises ». La plantation d’église est l’avenir pour l’église en Amérique, et le monde comme il était pour l’église du 1er siècle.

**a. Quel est le but de l’église ?** L’Église locale est ordonnée par Dieu à : 1. chercher et sauver les perdus (Lu. 19), 2. faire des disciples (Mt. 28:19-20), 3. développer les adorateurs (Ap. 4-5), 4. équiper le peuple de Dieu pour l’œuvre du ministère (Ep. 4:1-12), et 5. impact positif et transformer la communauté (Ac. 17:1-6) tout pour la gloire de Dieu. L’Église est l’espérance du monde parce qu’elle est l’institution fondamentale établie par le Christ pour aider les gens à connaître Jésus et à le faire connaître.

**b. Cherchez et sauvez les perdus :** Le processus commence par l’évangélisation. Indépendamment des méthodes, il doit y avoir un désir intentionnel d’atteindre les pré-croyants et les non corrompus. Les recherches de Bruce McNicol révèlent que les églises évangéliques de moins de trois ans gagneront dix personnes à Christ par an pour cent membres. Les églises de trois à quinze ans gagnent cinq pour cent ; et après quinze ans le nombre diminue à trois pour cent. Les nouvelles églises sont généralement plus efficaces pour atteindre les églises perdues que les églises établies.

**c. Faire des disciples :** Le processus passe de l’évangélisation à l’édification menant à la maturation. La recherche de Bob Gilliam en 1995 révèle que la plupart des gens dans les églises ne grandissent pas spirituellement. 24% ont déclaré qu’ils reculaient, et 41% ont déclaré que leur croissance spirituelle avait atteint un plateau. La plupart des églises ne parviennent pas à influencer le monde parce qu’elles ne font pas de disciples. Un appel à être disciples implique un haut niveau d’engagement envers le Christ – aimez Dieu et vivez sa Parole ! Les disciples sont caractérisés par : communion, étude de la Bible, évangélisation, prière, don, service et adoration.

**d. Développer les adorateurs :** L’adoration est plus que la louange de Dieu dans le chant. C’est une vie caractérisée par la dévotion passionnée à Dieu. Un adorateur aime Dieu de tout son cœur, esprit, âme et force (Mt. 22:37-38). L’église locale doit développer les disciples du Christ afin que Jésus soit la passion et la priorité. Assister à l’église n’est pas la même chose que d’être un adorateur.

**e. Équiper le peuple de Dieu pour l’œuvre du ministère :** On estime que dans la plupart des églises, l’œuvre du ministère est généralement effectuée par 20% du peuple. Dans une église saine, 80% des gens sont impliqués dans le ministère.

**f. L’église devrait avoir un impact positif et transformer la communauté :** L’église est de transformer une communauté pas fournir une enclave de la communauté. Dieu a parlé par le prophète Jérémie pour exhorter les Hébreux, qui étaient dispersés à Babylone comme captifs, d’être une influence spirituelle là-bas, « Et cherchez la paix de la ville où je vous ai fait être captif, et priez le Seigneur pour elle ; car dans sa paix vous aurez la paix » (Jr 29, 7). Malheureusement, dans la plupart des collectivités, si une église locale disparaissait, personne ne s’en apercevrait.

**La perspective d’un pasteur**

Quand je suis venu à Camarillo pour implanter une église, je ne me souviens pas avoir réfléchi consciemment au concept du but de l’église. Je suis optimiste que la pensée est passée dans mon esprit, mais je dois avouer que j’étais probablement plus concentré sur le sens de l’aventure. Je savais que Dieu m’avait donné d’enseigner la Bible et voulait utiliser ce don pour Lui, mais ce n’est pas la même chose que de contempler le but de l’église. Si je pouvais le faire encore une fois, je me débattrais avec l’idée du but de l’église et je demanderais:

1. Suis-je appelé à être un implanteur d’église qui cherchera fidèlement à accomplir le but de l’église?

2. Suis-je prêt à faire les sacrifices nécessaires pour chercher à réaliser les desseins de l’Église?

**LIFEWORK**

Prenez la semaine pour revoir cette section et considérer les deux questions à la fin de la perspective du pasteur.

**2. Pour répondre au besoin d’églises saines**

**a. Succès :** La façon dont le succès est déterminé influera sur la vision. Le succès n’est pas déterminé par : la fréquentation, les bâtiments/biens, le budget, l’étendue des ministères, le nombre de convertis, ou le nombre de plantes d’église. Le succès est déterminé par : une capacité de recevoir une vision de Dieu et de marcher dans cette vision; de développer des disciples qui sont adorateurs et sont équipés pour le ministère; et une communauté qui reflète les caractéristiques fondamentales d’une église saine. Les croissances spirituelles et numériques se complètent et ne s’opposent pas. Les églises saines ont tendance à croître et à élargir leur sphère d’influence (Ac. 1:8), mais la croissance numérique n’est pas le test décisif de la santé ou du succès. Des églises bibliques saines produisent des disciples engagés, ce qui entraîne croissance et profondeur.

**b. Caractéristiques fondamentales d’une église saine :** La mission et les activités d’une église locale découlent de ses valeurs. Voici quelques caractéristiques fondamentales que nous croyons refléter une église saine :

**i. Enseignement biblique :** Les églises saines mettent l’accent sur l’enseignement linéaire suivi pour établir une valeur élevée de Dieu et l’autorité biblique. La Bible devient la base des décisions et de la vie. En enseignant tout le conseil de Dieu vous donnez l’équilibre et créez un environnement où les gens apportent et utilisent leurs Bibles. Si on présente un modèle d’étude des Écritures dans l’église encourage l’étude personnelle. En revanche, à mon étonnement et ma tristesse, il y a (beaucoup) d'églises dans les communautés aujourd’hui qui ne croient même pas que la Bible est la Parole inspirée et infaillible de Dieu. En outre, il y a des églises qui revendiquent une haute vue de la Bible comme la parole de Dieu mais n’enseignent pas la Bible. Par exemple, ils pourraient utiliser un verset de la Bible comme tremplin pour discuter d’un sujet, ou un verset devient un prétexte pour transmettre le point du prédicateur, mais ils n’enseignent pas réellement ce que le verset signifie dans le contexte. Un autre problème concerne un modèle qui évite les passages « controversés » qui remettent en question une norme culturelle. Dans ce scénario, ce n’est pas que l’hérésie est enseignée à partir de la chaire, mais que l’église évite des questions que Dieu a jugé important et donc elle modifie la parole et compromet son effet.

**ii. Théologie saine :** Églises saines sont intentionnelles pour aider les gens à comprendre Dieu. Ils veulent désespérément révéler Dieu dans toute Sa gloire afin que les gens puissent répondre à Sa révélation. La théologie saine se concentre sur ce que Dieu a fait pour nous plus que ce que nous devons faire pour Dieu. Églises saines présentent un enseignement clair sur Dieu avec des arguments clairs, un appel à action, et l’information pour soutenir l’argument. Tout autre paradigme technique ou méthode qui prend la priorité est susceptible d’entraver la croissance spirituelle. Si le but est de transformer les vies et de développer le caractère de Christ, alors les églises doivent développer une philosophie de ministère herméneutiquement responsable et théologiquement cohérente. Nous devons présenter une théologie saine pour développer une relation avec Dieu. Néanmoins, évitez la polarisation sur les éléments non essentiels : soyez tolérant sur les questions sociales lorsque c’est possible. Une église locale saine se voit comme faisant partie de l’Église plus grande.

Il y a beaucoup de bons théologiens orthodoxes qui ont des vues différentes sur les dons spirituels, la fin des temps, le gouvernement de l’église, etc.

**iii. Prière :** Les gens apprennent à prier en société et deviennent des personnes de prière individuellement. La prière est enseignée et modelée pour que les gens apprennent à communiquer avec Dieu et à dépendre de Dieu. Les églises saines sont caractérisées par des gens qui ont appris à prier et à prier.

**iv. Reproduire les chefs et les disciples :** Les églises saines ont un système systématique de développement du leadership qui met l’accent sur la formation spirituelle. Les gens sont encadrés et encouragés à grandir en Dieu et à utiliser leurs dons pour faire progresser le royaume de Dieu. La direction d’église est intentionnelle au sujet de chercher à développer des chefs à chaque niveau.

**v. Relations :** Les gens découvrent ensemble la vie chrétienne (c.-à-d. une autre expérience). Des églises saines créent un processus d’assimilation clair pour passer de l’attraction à la rétention pour créer une communauté. Les gens investissent leur talent et leur valeur dans la vision. Les relations unissent les églises pour que les gens passent des consommateurs à la communauté. Les grands rassemblements de culte et les études bibliques, ainsi que les événements de sensibilisation ne favorisent pas les relations en soi. S’il y a un sens de l’amour du Christ, les gens se sentiront en sécurité, accueillis et attirés, mais ce n’est qu’un début. La prochaine étape pour développer des relations, en particulier dans une église plus grande, exige que l’église « devienne plus petite ». Les églises saines deviennent plus petites en reliant les gens en petits groupes pour expérimenter la croissance spirituelle ensemble. Les groupes de quartier (petits groupes) et le ministère/service ensemble sont des éléments clés. Dans les églises très saines, 80 pour cent ou plus des gens participent à des groupes et à des services communautaires. Les gens sont unis : ils aiment être autour les uns des autres et rester après les services, et se relier les uns aux autres. Aidez les gens à établir une relation authentique : modélisez-la, enseignez-la et appelez les gens à la vivre.

**vi. Soigner les besoins physiques :** l’Église du Christ pourvoit aux besoins des blessés. Le ministère aux besoins physiques est une manière tangible de manifester l’amour du Christ, et est aussi un moyen de créer un pont pour servir aux besoins spirituels.

**vii. Missionnaires :** « Les Églises saines ont une attention locale et mondiale intentionnelle pour atteindre les pré-croyants et faire des disciples. Ils sont incarnés dans le sens où ils cherchent à entrer dans leur culture et développer des relations pour chercher et sauver les perdus [Missio Christi (Lu. 19:10)]. Les gens sont équipés et encouragés au dialogue concernant leur foi. Les gens investissent du temps dans les relations avec les pré-croyants et invitent leurs amis à en apprendre davantage sur Jésus et à commencer une relation avec Lui. Vous ressentez une passion pour Jésus, pour son peuple et pour son ministère localement et globalement. L’Église sera le modèle de ses dirigeants et le zèle est contagieux. Les gens sont attirés par une passion pour Jésus.

Les communautés ont besoin d’églises saines – êtes-vous en mesure de diriger une église saine et d’apporter un bénéfice à une communauté ?

**La perspective d’un pasteur**

Avant de déménager à Camarillo, je n’ai fait aucune recherche sur la région. J’ai simplement suivi ce que j’ai perçu comme la conduite de Dieu, et le conseil de deux pasteurs de Calvary Chapel dans les villes voisines qui m’ont dit qu’il y avait un besoin d’une Calvary Chapel à Camarillo. Malgré la bénédiction de Dieu, je ne recommande pas cette approche. Si j’avais eu l’occasion de le refaire, j’aurais essayé de glaner quelques informations sur la condition spirituelle de la ville et de l’Église du Seigneur dans la communauté. Par exemple, j’aurais découvert que dans une ville d’environ 55 000 habitants, il y avait environ 45 églises, dont 20 évangéliques et le plus grand avait une fréquentation moyenne le dimanche d’environ 550 adultes. Il y avait environ trois à quatre églises qui enseignaient par la Bible. Basé sur l’évaluation que seulement 3-4 églises en fait enseigné par la Bible, j’aurais probablement conclu et me suis senti justifié dans ma conclusion, qu’il y avait un besoin pour une église d’enseignement de la Bible saine dans cette communauté.

**LIFEWORK**

Revoir la description des sept caractéristiques fondamentales d’une église saine.

1. Selon vous, quelles autres caractéristiques sont des indicateurs pertinents d’une Église saine?

2. Êtes-vous en désaccord avec l’une ou l’autre des sept caractéristiques décrites et, le cas échéant, lesquelles?

**3. Pour faire avancer le Royaume de Dieu**

Il ya plusieurs avantages généraux que les nouvelles églises offrent pour faire progresser le royaume de Dieu, y compris, mais sans s’y limiter:

**a. Vitalité accrue :** Les Églises croissent généralement plus rapidement au cours de leurs quinze premières années et déclinent après trente. Les nouvelles églises donnent une nouvelle vie aux communautés.

**b. Options accrues :** Différentes églises ont tendance à faire appel à différentes personnes. Pour les non croyants et ceux dans une ornière une nouvelle église fournit une option qui n’existait pas avant.

**c. Supprime les obstacles des traditions et de la résistance au changement :** Démarrer de nouvelles églises est difficile, mais est souvent plus facile que d’essayer de sauver les églises mortes ou mourantes. Jésus a parlé de la difficulté de verser du vin nouveau dans les vieilles outres (Mt. 9:16-17). Les églises ont tendance à s’inscrire dans des traditions et à résister au changement. Comme une vieille peau de vin ils perdent l’élasticité et la capacité de changer ou de se développer. Les nouvelles églises évitent ce problème car il n’y a pas d’histoire de tradition ou de résistance au changement. En outre, les implanteurs d’église et d’autres dirigeants gagneront en crédibilité en tant que dirigeants plus rapidement dans une nouvelle œuvre qu’une œuvre existante. Il peut prendre des années pour les nouveaux dirigeants pour gagner / gagner de la crédibilité dans une église existante. D’autre part, dans une usine d’église, les dirigeants établissent la crédibilité essentiellement instantanément.

**d. Les nouvelles églises parlent mieux à la prochaine génération :** La prochaine génération de dirigeants dans une église établie se sentent souvent comme ils servent dans l’ombre de la génération précédente. Dans une nouvelle œuvre, ils peuvent être libres d’exprimer la vérité de Dieu d’une manière qui reflète leur génération. C’est souvent un pont efficace avec les autres de leur génération.

**e. Possibilités de développement du leadership :** Les nouvelles églises ont besoin de divers nouveaux dirigeants. Ce besoin devient un catalyseur pour les nouveaux dirigeants pour combler le besoin.

**f. Utilisation plus efficace des ressources :** Les nouvelles églises ont tendance à maximiser l’effet de levier en ce qui concerne les installations, la paie et les opérations/ministère. Les nouvelles églises sont généralement plus efficaces que les églises établies, car elles ont tendance à compter davantage sur les bénévoles et sont souvent limitées en ce qui concerne les ressources.

**La perspective d’un pasteur**

Pendant de nombreuses années, je n’ai pas réalisé le grand besoin de plantes d’église saines aux États-Unis.Néanmoins, quand j’ai découvert que les États-Unis ont plus de pré-croyants que tout autre pays dans le monde à l’exception de la Chine et l’Inde, il a été un catalyseur pour une passion à implanter des églises saines dans les États-Unis.

**LIFEWORK**

Comme vous considérez une zone cible pour une implantation d’église vous voudrez déterminer l’histoire récente de l’église dans la région. Identifier un pasteur familier avec la région à travers une association ministérielle, à travers des pasteurs de Calvary Chapel, ou simplement en contactant les églises évangéliques de la communauté. Essayez de

déterminer combien de nouvelles églises ont été implantées au cours des cinq dernières années et comment chacune s’en est tirée. Contactez les pasteurs responsables des églises récemment plantées et demandez-leur de partager leur histoire avec vous.

**4. Pour répondre à un besoin d’une église de Calvary Chapel**

**a. Les églises de Calvary Chapel sont différentes :** Peu d’églises combinent les caractéristiques qui reflètent la philosophie de Calvary Chapel, en particulier l’accent de l’enseignement biblique exposé et une vue équilibrée et ouverte de l’œuvre de l’Esprit Saint. Beaucoup d’églises n’enseignent pas la Bible. Considérez s’il y a des églises dans la communauté proposée qui enseignent par la Bible, et croient que les dons du Saint-Esprit sont disponibles aujourd’hui, et doivent être exercés décemment et dans l’ordre. Essentiellement, s’il y a déjà suffisamment d’églises de type « Calvary Chapel » dans la région, trouvez un endroit où il y a un besoin.

**b. Zones suburbaines et urbaines en croissance :** Les communautés suburbaines en croissance ont souvent besoin d’églises. La ville en essence croît plus vite que le nombre d’églises. Dans les régions métropolitaines il y a tellement de gens et d’activités qu’il est difficile pour les églises existantes d’être en mesure d’influencer efficacement leur ville. Les zones urbaines manquent souvent d’églises saines qui atteignent effectivement la ville. À mesure que la démographie change dans une communauté, il faut souvent que différents types d’églises répondent aux besoins.

**c. Les églises mourantes doivent être remplacées :** S’il y a beaucoup d’églises dans la région qui connaissent un déclin important et qui sont essentiellement en train de mourir, il y a probablement un besoin d’un nouveau travail. Quel pourcentage de la collectivité participe aux services un dimanche donné? Une église de Calvary Chapel influencera-t-elle positivement le royaume de Dieu dans cette communauté ?

**d. Une génération actuelle peut avoir de la difficulté à se rapprocher de la culture d’une église plus ancienne :** Lorsqu’une communauté est caractérisée par des églises qui rejoignent une génération plus âgée et leurs enfants, mais qui n’atteignent pas de jeunes adultes, il y a probablement un besoin d’une église de type chapelle du Calvaire.

Y a-t-il un lien entre le planteur d’église et la communauté? Quels sont les besoins d’une communauté particulière? Un pasteur de métro urbain peut être inefficace dans une zone agraire rurale. Un pasteur avec une passion pour les arts est susceptible d’être plus efficace dans une région métropolitaine. Une ville collégiale peut avoir besoin d’un jeune pasteur avec qui les étudiants s’identifient. Un centre-ville qui connaît de nombreuses difficultés peut avoir besoin d’un leader qui peut défendre la justice sociale et enseigner. Une banlieue de cols blancs a probablement besoin d’un pasteur qui peut connecter avec les gens intellectuellement ainsi que socialement. En substance, vous devez considérer non seulement il y a un besoin pour une église de chapelle de calvaire, mais est le planteur d’église un ajustement pour la communauté. En général, surtout au début, vous allez rejoindre les gens de la communauté qui sont culturellement semblables les uns aux autres et au pasteur principal. Ainsi, vous devriez chercher à trouver une communauté où il y a un bon ajustement.

**La perspective d’un pasteur**

Avant de venir à Camarillo, j’ai été pasteur par intérim d’une Calvary Chapel à Oakridge, en Oregon. La ville était très petite et rurale. Bien que Dieu bénisse mon ministère là-bas, il n’était probablement pas un bon ajustement pour moi à long terme. Pourtant, je m’amusais tellement et la nouvelle église était si bénie que j’aurais probablement déménagé ma famille là-bas si j’avais pu. Longue histoire courte, Dieu a fermé mes efforts pour vendre / louer notre maison dans le comté d’Orange. D’autre part, Camarillo convient incroyablement bien pour mon groove. Tout cela pour dire, même s’il peut y avoir un besoin pour une église de type Calvary Chapel dans une région assurez-vous qu’il est un bon ajustement.

**LIFEWORK**

Planifiez de faire quelques recherches, une introspection, et une vérification de la réalité en parlant aux mentors et aux pasteurs sur l’ajustement probable et le besoin entre vous en tant qu’implanteur et la communauté proposée.

**Comment implanter des églises Calvary Chapel ?**

Beaucoup d’implanteurs d’église échouent par manque de compréhension concernant la façon d’implanter. Dans cette section, nous voulons examiner les questions et la méthodologie pour aider l’implanteur d’église à travers les différents cycles de l’église : de la fondation à la formation à l’initiation à la maturation. Ces principes seront probablement applicables, mais les détails peuvent varier considérablement selon l’œuvre.

1. **Fondation**
2. Modèles d’implantation d’église
   1. **Travail de pionnier :** Dans ce modèle le planteur et sa famille, et idéalement un noyau d’une équipe de base, se déplacent vers un nouvel lieu pour commencer à partir de zéro. Le pionnier a l’intention d’établir un groupe de base souvent dans le contexte des études bibliques à domicile, principalement parmi les peuples autochtones, dans le but de développer un groupe plus grand qui lancera une église qui continuera de croître à mesure qu’elle mûrit.
   2. **Mère-fille :** Une église établie ou mature donne naissance à une nouvelle œuvre en implantant un noyau initial de dirigeants et de ressources. La nouvelle église est souvent commencée dans une zone dans la proximité géographique générale de l’église de l’implantation. Par exemple, un groupe relativement important de personnes se rendent à l’église locale à partir d’une communauté distincte à proximité, et l’église d’implantation les encourage à commencer et à soutenir le nouveau travail. Souvent les gens sont encouragés à s’engager à assister et à soutenir l’implantation de l’église pour une quantité de temps spécifique comme six mois, un an ou plus. Cela peut être une méthode très efficace d’implantation parce que l’argent des gens et d’autres ressources utiles sont disponibles très tôt dans la vie de la nouvelle église.
   3. **Partenariat-réseau :** Ici, un groupe d’églises sont connectés relationnellement et peut-être philosophiquement et théologiquement. Le réseau assure le coaching et la formation des implanteurs d’église, et les églises plantées cherchent à collaborer ensemble.
   4. **Église de maison :** De petits groupes se forment et se multiplient par un réseau de personnes se réunissant dans les maisons. Il y a une base biblique pour les gens qui se rassemblent en petits groupes dans des endroits comme des maisons pour établir une communauté. Les groupes individuels sont conçus pour éviter de grandir plus grand qu’un petit nombre de personnes. Certains qui s’opposent à la croissance des groupes et de l’Église institutionnelle le font pour de mauvaises raisons (p. ex., ils ont été blessés, déçus ou marginalisés par l’Église institutionnelle) et les communautés qu’ils créent sont plus réactionnaires. Ces réseaux de groupes s’engagent à maintenir la communauté en restant petits (c.‑à‑d. que le « domicile » est l’installation permanente). Ceci est nettement différent de notre modèle de construction d’un noyau ou d’un groupe de lancement dans le contexte d’une maison comme tremplin pour une vision et une installation plus grandes. Ainsi, notre modèle n’est pas destiné à produire des églises de maison en soi.
   5. **Multi-sites :** Un nouveau campus crée de nouveaux leaders et bénévoles dans le ministère. Multi-sites églises envisagent une église à plusieurs endroits. Ils partagent une vision, un conseil et un budget communs. Cela peut être un excellent moyen d’étendre l’influence d’une église locale, mais encore une fois n’est pas le centre de ce manuel de formation.

**La perspective d’un pasteur**

Mon expérience à Camarillo est comme un pionnier. Nous avons commencé une étude de la Bible de la maison et invité les gens comme nous avons commencé à développer des relations en ville. L’étude biblique a connu une croissance régulière et un noyau de peuples autochtones a commencé à se former. Une croissance plus rapide n’est pas toujours une croissance saine. Il y a un processus de gestation qui doit se produire avant qu’un enfant ou une église saine puisse naître. Essayer d’accélérer le processus pour rapidement peut être malsain. Pionnier prend du temps alors soyez prêt. Nous sommes arrivés en ville en février et nous ne connaissions personne. Nous avons lancé le programme en avril, un peu plus de deux mois plus tard. Bien qu’il ait été béni par Dieu si je devais le faire encore une fois, je voudrais prendre plus de temps pour développer le groupe sur différents niveaux (discuté ci-dessous) avant le lancement.

**b. Quand un groupe (nouveau travail) devient-il une église ?**

**i. Qu’est-ce qu’une église ?** Pour qu’une église soit une église, elle doit se considérer comme une communauté d’église et accepter/s’engager de tenir l’autre responsable de la piété et de la croissance. Une Église doit être disposée à discipliner et à éliminer les gens si nécessaire (Mt. 18; 1Cor. 5:9). Quand le groupe se voit comme une église il y a un sentiment qu’il se déplace pour devenir réellement une église. C’est comme être à l’océan et sentir la traction du courant qui signale qu’une vague arrive. Les gens commencent à saisir la vision et désirent des réunions régulières ; et le groupe devient stable dans ses croyances bibliques. Voici quelques critères supplémentaires pour aider à déterminer si le groupe est vraiment prêt à être une église:

**ii. Question de masse critique :** La taille du groupe est-elle suffisante pour fonctionner de façon autonome? Il est difficile de créer une règle stricte et rapide, mais une ligne directrice raisonnable peut être utile. Plus votre vision de l’église est grande, plus le noyau doit être grand avant qu’elle ne devienne une église. Par exemple, si l’objectif final est de voir une église de 100 personnes, un noyau de 35 personnes peut constituer une masse critique suffisante. Pour un objectif de 200 un noyau de 50 à 75 peut être une masse critique suffisante. Plus le nombre de personnes lorsque l’église lance généralement plus il est facile pour les visiteurs de se sentir à l’aise et assimiler. Par exemple, il peut être gênant pour une famille de quatre personnes d’entrer dans une salle de 35 personnes et de se sentir à l’aise de s’engager dans la communauté. Ils auraient besoin d’avoir un esprit pionnier, désirent une église de type Calvary Chapel dans leur communauté, ou préfèrent les petits environnements d’église. Même s’ils présentent les caractéristiques qui précèdent, il y a des défis. Par exemple, les parents peuvent profiter de l’expérience, mais se demander ce qu’il en est de leurs enfants et s’il y a suffisamment de ressources pour eux. Ou, s’ils sont orientés vers une petite expérience d’église, ils se sentiront probablement mal à l’aise alors que l’église commence à grandir.

**iii. Lieu de réunion :** Le groupe est-il prêt à avoir un lieu de réunion régulier et à fournir le soutien du ministère pour faciliter l’utilisation? Lorsque le groupe déménage dans un lieu de réunion régulier, que ce soit pour les fins de semaine seulement ou en location/propriété, des personnes doivent être en place pour fournir le soutien logistique. Il y a un besoin pour l’installation et la démolition, le nettoyage et l’entretien, le ministère des enfants, le ministère de la technologie, les rafraîchissements (hospitalité]), la prière, les hôtes/placeurs, et la responsabilité financière. Le groupe est-il prêt à fournir ce type de soutien ministériel pour un lieu de rencontre?

iv. **La question de l’autonomie gouvernementale :** Les églises ont des dirigeants. La Bible passe trop de temps à décrire les pasteurs, les anciens et les diacres pour ne pas les inclure dans la vie chrétienne normale de l’église. Paul a passé du temps à nommer des anciens pour les considérer inutiles. Y a-t-il des dirigeants en place, en plus de l’implanteur de l’église, qui répondent aux qualifications bibliques pour les chefs? Jusqu’à ce que les leaders qualifiés aient capté la vision, se soient engagés dans l’église, et aient été encadrés comme dirigeants spirituels à ce groupe ce n’est pas une église.

**v. Question autofinancée :** Une église locale devrait être autosuffisante et donc capable de se soutenir. La capacité de financer le coût d’un lieu de rencontre, du ministère et, idéalement, du personnel initial, sont les principaux critères. Si le groupe est incapable de subvenir à ses besoins, il n’est généralement pas encore une église.

**vi. Ordonnances observées :** Comme le groupe commence à se transformer en son identité comme une église, il y a un désir de la part du groupe d’observer les ordonnances. Le groupe prévoit de participer régulièrement à la Cène du Seigneur (communion). Les membres du groupe se tournent vers le pasteur principal (l’implanteur de l’église) pour célébrer le baptême comme un symbole de leur engagement envers le Christ. En outre, le groupe se tourne vers le planteur pour célébrer les mariages et les funérailles. Ce sont des indicateurs que le groupe est une église.

**La perspective d’un pasteur**

Le moment est crucial. Les naissances prématurées ont besoin de soins spéciaux pour survivre et les naissances retardées menacent aussi la santé. Il y aura un découragement potentiel que le travail ne se déroule pas aussi rapidement que vous l’espériez, et il y aura une excitation potentielle que le travail gagne du terrain peut-être plus rapidement que prévu. Néanmoins, essayez d’évaluer les facteurs décrits ci-dessus et assurez-vous que le groupe est mûr pour être une église.

**c. Prière**

**i. Prière avant la naissance de l’oeuvre :** la naissance d’une église doit être précédée par la prière. L’église du Nouveau Testament a commencé lorsque les dirigeants se sont réunis pour prier et attendre le Seigneur : « Puis ils sont retournés à Jérusalem du mont Olivet, qui est près de Jérusalem, un voyage du jour du sabbat. Et quand ils étaient entrés, ils sont montés dans la chambre haute où ils restaient : Pierre, Jacques, Jean et André; Philippe et Thomas; Bartholomée et Matthieu; Jacques le fils d’Alphaeus et Simon le Zélote; et Judas le fils de Jacques. Tout cela s’est poursuivi d’un commun accord dans la prière et la supplication, avec les femmes et Marie, la mère de Jésus, et avec ses frères » (Ac 1, 12-14). Le planteur doit être un homme de prière. Moïse, David, Daniel et Néhémie sont considérés comme des hommes de prière, De même, dans l’église primitive Pierre, Jean et Jacques (le demi-frère de Jésus) étaient des hommes de prière. Les hommes utilisés puissamment par Dieu pour conduire sont des hommes de prière. Le planteur prie pour discerner la volonté de Dieu concernant si, où, quand, comment, pourquoi, qui, etc.

Comme le planteur rassemble un groupe de base et commence à développer des leaders temps de prière régulière parmi l’équipe est essentielle. Je recommande de passer du temps chaque semaine en prière avant le lancement. Priez pour la volonté de Dieu, la sagesse, la force, la gloire de Dieu, la révérence de Dieu, la protection contre la tentation, l’endurance dans les batailles spirituelles, les membres de la famille, les perdus, la communauté, l’humilité, la confession et le repentir, etc.

**ii. La prière dans la nouvelle Eglise :** une fois que l’Eglise est née, la prière doit continuer : «Et ils ont continué avec fermeté dans la doctrine et la communion des apôtres, dans la fraction du pain et dans la prière» (Ac 2, 42). Après que Dieu a répandu Son Saint-Esprit à la Pentecôte et l’église est née les croyants ont continué fermement dans les prières. Une réunion de prière d’entreprise régulière (par ex. hebdomadaire) à laquelle assistent les dirigeants et à laquelle toute l’église est encouragée à assister aide à établir la dépendance à Dieu. Il unit l’église et aide à aligner l’église pour voir comme Dieu voit; l’église découvre la vérité que l’église de Jésus est une entité spirituelle. Plus vous offrez d’occasions de prière, mieux c’est.

Depuis des années, nous invitons toute l’église à remplir une demande de prière chaque semaine. Les demandes de prière et les rapports de louange sont envoyés à une liste de distribution toujours croissante qui a accepté de prier pour autant de demandes que possible. L’importance de la prière est renforcée à l’église chaque semaine. Après chaque service, créer une occasion pour les gens de venir et de recevoir la prière et de répondre à l’initiative de Dieu pendant le service.

**iii. Prière à mesure que l’église mûrit :** À chaque étape de l’église, de la fondation à la formation, à l’initiation et à la maturation, l’église a besoin de prier pour recevoir une vision et une direction nouvelles de Dieu. Considérez l’église d’Antioche : « Dans l’église qui était à Antioche, il y avait certains prophètes et enseignants, Barnabas, Siméon qui s’appelait Niger, Lucius de Cyrène, Manaen qui avait été élevé avec Hérode le tétrarque, et Saül. Comme ils servaient le Seigneur et jeûnaient, le Saint-Esprit a dit : « Maintenant, séparez-vous de Moi, Barnabas et Saül, pour l’œuvre à laquelle je les ai appelés. » Puis, après avoir jeûné et prié, et mis les mains sur eux, ils les ont renvoyés. Donc, envoyés par le Saint-Esprit, ils sont descendus à Séleucie, et de là ils ont navigué à Chypre. Et quand ils arrivèrent à Salamis, ils prêchèrent la Parole de Dieu dans les synagogues des Juifs. Ils avaient aussi Jean comme assistant » (Ac 13, 1-5). L’église d’Antioche a servi le Seigneur par la prière, le jeûne et la parole. Tandis qu’ils cherchaient à servir Dieu, le Saint-Esprit parla, probablement à travers l’un des prophètes, et conduisit l’église à envoyer Barnabas et l’apôtre Paul sur leur premier voyage missionnaire. Dieu dirigera l’église comme les dirigeants continuent à le chercher dans la prière.

**La perspective d’un pasteur**

Si je devais recommencer, je pense que j’aurais passé plus de temps à prier avec notre noyau. Je pense que j’aurais réservé une heure pour la prière avant ou après l’étude de la Bible ou peut-être un autre soir de la semaine. Je laisserais simplement ce modèle couler dans la vie de l’église à différentes étapes, et je chercherais à affirmer régulièrement l’importance de la prière pour l’église.

**LIFEWORK**

Créer un plan pour les rassemblements de prière dans le contexte des différentes étapes de la plante de l’église. Décrivez un calendrier proposé pour les réunions de prière avant le lancement, dans la nouvelle église, et dans l’église mature.

**d. Vision**

**i. L’importance :** Ne pas planifier, c’est planifier l’échec. Avoir une vision à la taille de Dieu : plan pour que Dieu fasse excessivement, abondamment plus. La vision fournit une image d’un avenir attrayant inspiré de Dieu qui guide la direction, fournit la motivation, encourage l’engagement et la communauté, stabilise dans les moments difficiles, et permet l’évaluation. Il n’y a pas de leader sans vision dans l’implantation d’église. Ce serait une contradiction. C’est la vision qui légitime les leaders – c’est le cœur même du leadership. La vision changera et devrait changer au fil du temps. En substance, vous passez de pic en pic. Ainsi, il y aura une révision périodique de raffinement et de réalignement que vous cherchez à déterminer la conduite de Dieu pour l’église. Une fois que vous aurez reçu la vision de Dieu pour l’église, vous devrez la communiquer aussi souvent que possible. Prévoyez de communiquer l’ensemble de la vision plusieurs fois par an au moins une fois par trimestre et de diffuser des parties de la vision dans le cadre des sermons ou par d’autres moyens, le cas échéant.

La vision initiale est de prévoir un lancement aussi important et rapide que possible, ce dont nous discuterons plus en détail plus loin dans le présent manuel de formation. En outre, il doit y avoir une image peinte de ce à quoi l’église ressemblera comme elle commence à croître. Le pasteur principal doit communiquer une vision de ce qu’il croit que Dieu appelle la communauté ecclésiale à être et à faire au-delà du lancement.

**ii. Facteurs clés à considérer avec les principaux dirigeants et plus tard avec l’église:**

**a. Quel est le but en une phrase qui représente notre église?** Les dirigeants principaux devraient être en mesure d’articuler un énoncé de mission comme « Aimer Dieu et vivre sa Parole » et/ou un simple objectif d’une seule phrase comme « Nous enseignons par la Bible à faire des disciples du Christ engagés pour atteindre leur communauté ». Notre mission à Calvary Nexus : « Nous sommes un mouvement de disciples de Jésus dévoués à aimer Dieu et les voisins et à faire d’autres disciples qui font de même. »

**b. Quelles sont les valeurs fondamentales de notre église?** Après avoir partagé l’ADN et les valeurs fondamentales de l’église, déterminez si vos principaux dirigeants se souviennent des valeurs clés et sont en mesure de les articuler. Il faut savoir si les gens apprennent et cherchent à vivre les valeurs fondamentales.

**c. Quelle mission spécifique Dieu nous a-t-il appelés à accomplir ?** Peut-on décrire votre mission ? Par exemple, si la mission première est de faire des disciples à travers l’enseignement de la Parole, alors l’importance que vous accordez à d’autres choses comme la manifestation des dons de l’Esprit Saint, la prière, la justice sociale, les missions ou l’évangélisation est façonnée par cette mission. De même, les gens peuvent alors comprendre pourquoi l’église dit non à certaines opportunités et oui à d’autres qui sont reflétées par l’alignement avec la mission.

**d. Qu’est-ce qui distingue Calvary Chapel des autres églises de notre communauté?** Cela ne veut pas dire que votre ministère est meilleur qu’une autre église locale, mais les gens doivent être conscients de ce qui vous rend différents. De plus, si vous êtes incapable de reconnaître et d’exprimer les différences, il n’y a vraiment aucune justification pour « une autre église locale ».

**e. Quels sont les obstacles auxquels notre église est actuellement confrontée?** L’équipe de direction a-t-elle une idée de certains des obstacles auxquels l’église est actuellement confrontée? Qu’il y ait des problèmes concernant les installations, le développement du leadership, le personnel, les finances, la croissance, le péché ou toute autre question imaginable, il est bon que les dirigeants principaux soient conscients des questions et voient comment la vision de l’église prévoit de surmonter ces obstacles.

**f. Quelles sont les grandes possibilités?** L’équipe de direction et l’église devraient être conscients des grandes opportunités qui existent dans la prochaine saison (s) pour l’église. Bien que les grandes occasions soient les moins difficiles, elles sont aussi très fortes en émotion ! Les grandes opportunités sont la substance d’une grande vision – elles mobilisent les gens pour faire des choses étonnantes comme conduit par Dieu.

**iii. Rendre la vision tangible afin qu’elle puisse être communiquée efficacement :** Hab. 2:2-3 Alors le Seigneur m’a répondu et dit, Écrivez la vision et faire clair sur les tablettes, afin qu’il puisse courir qui la lit. Car la vision est encore pour un temps fixé ; mais à la fin elle parlera, et elle ne mentira pas. Bien qu’il tarde, attendez-le ; car il viendra sûrement, il ne tardera pas.

Créer un énoncé de vision simplifiera des idées très complexes et aidera ceux que vous espérez diriger à suivre la vision. Considérez les éléments d’un énoncé de vision :

**a. Verset thématique :** Identifiez un verset thématique qui se rapporte à la mission et à la vision particulières de l’Église [ministère] en cette période. Le verset devrait refléter la confirmation de Dieu de la vision, et devrait inspirer le leader (s) et ceux qui sont susceptibles de suivre.

**b. L’objectif :** L’objectif est un énoncé général de ce que vous essayez d’accomplir. Il brosse un tableau succinct du résultat final souhaité. Par exemple, « utiliser les arts comme un moyen d’atteindre les non initiés à West Hollywood, puis utiliser l’enseignement de la Bible pour développer des disciples mûrs et engagés de Jésus. »

**c. Méthodes :** Expliquez le plan stratégique proposé décrivant la façon dont vous entendez atteindre l’objectif. Par exemple, en ce qui concerne l’objectif mentionné ci-dessus, vous pourriez voir les méthodes suivantes : 1. Commencer une nuit de cinéma mensuelle pour examiner les films et examiner leur impact sur la culture, les thèmes moraux, éthiques et spirituels; 2. Commencer un art de café mensuel nuit où les artistes locaux exposent leurs œuvres et où les gens se réunissent pour discuter de l’art comme reflet des grands enjeux de la vie; 3. Commencez une étude biblique au café pour discuter d’une perspective biblique sur les grands enjeux de la vie. »

Objectifs : Utilisez l’acronyme « SMAPP » – spécifique, mesurable, atteignable, pertinent et ponctuel. Par exemple, l’objectif de rencontrer les dirigeants « au besoin » n’est pas précis. Ce n’est donc pas « intelligent ». De même, « développer 100 petits groupes au cours de la première année de l’Église » peut être déraisonnable et donc impossible à atteindre.

**iv. Caractéristiques d’une bonne vision :**

**a. Convaincant :** de bonnes visions inspirent l’espoir d’un avenir meilleur. Elle incite les gens à être déstabilisés par le statu quo et à tenter d’atteindre le prochain sommet. La plupart des gens se sentent à l’aise au niveau qu’ils ont atteint et seule une vision convaincante qui résonne avec leur âme les obligera à aller au-delà de leur confort. Considérez ce que vous espérez que l’église ressemblera dans cinq ans? Et si la fréquentation, les revenus, le personnel et l’influence ont augmenté exponentiellement?

**b. Communication :** une bonne vision est communiquée de façon claire, efficace et répétée. Au moment où vous êtes complètement fatigué de vous répéter la vision que vous avez communiqué suffisamment pour que les idées commencent à s’enfoncer et prendre racine en votre public.

**c. Actuel :** gardez-le frais! La vision a une durée de vie limitée. Une vision fraîche devrait créer et innover conformément aux valeurs fondamentales. Un des dangers du statu quo est de devenir de vieilles outres de vin et d’être ensuite incapable d’être changés. Le changement sera généralement plus difficile que l’église devient plus établie. Ainsi, quand le changement est résisté ou pas initialement accepté, les dirigeants ont besoin de patience courageuse puisque le changement est nécessaire pour une église saine. N’oubliez pas que l’objectif n’est pas le changement en soi, mais l’efficacité.

**d. Contribuer :** fait passer les gens du consommateur au contributeur à la communauté. Il y a différents niveaux de réponse à la vision. Le premier est le consommateur. Ici, les gens croient assez en la vision pour vouloir en bénéficier personnellement. Essentiellement, ils consomment sans offrir d’enrichir la communauté. Le deuxième niveau que je décris comme un contributeur. Ici, les gens croient assez dans la vision pour contribuer tant qu’il est commode. Le niveau d’engagement et de sacrifice est encore relativement marginal parce qu’ils ne sont prêts à donner que dans la mesure où ils sont à l’aise. Le troisième niveau de réponse est la communauté. Dans cette réponse, les gens sont suffisamment émus pour vouloir contribuer au sacrifice. Les gens ont développé un sentiment d’engagement envers la communauté et le désir d’investir des ressources de temps, de talents et de trésors pour voir la vision devenir réalité.

**v. Simplifier la vision - Reculer pour aller de l’avant :** Concentrez-vous sur ce que votre église fait bien et reflète vos valeurs fondamentales. N’essayez pas de faire trop de choses. En général, moins il y a de projets, mieux c’est, car cela vous permet de rester concentré. De nombreux objectifs obscurcissent la vision de sorte que les gens ne sont pas contraints. Posez les questions : « Qu’est-ce que Dieu nous a appelés à faire » et « Quels sont nos ministères les plus importants ? » Dans la mesure du possible, vérifiez si un nouveau secteur peut être intégré dans le silo d’une vision existante pour éviter de fragmenter la vision. Par exemple, si l’église veut commencer un ministère de récupération peut-elle être incorporée dans la vision de l’église pour les petits groupes? De cette façon, votre promotion constante de petits groupes et le ministère du rétablissement est simplement une nouvelle facette.

Le ministère et la vision qui ont été efficaces au cours d’une saison antérieure peuvent ne plus produire de fruits et peuvent devoir être élagués pour l’empêcher de saper la vie en donnant des ressources d’autres parties d’une vision saine. Concentrez-vous sur la promotion de certaines choses et de les faire bien plutôt que d’essayer de faire tout ce que l’on suggère.

**vi. Vision et aventure de la foi :** Encourager les risques et les erreurs : Robert F. Kennedy a observé : « Seuls ceux qui osent échouer peuvent accomplir de grandes choses. » Le changement comporte un risque inhérent. Par conséquent, seuls ceux qui sont prêts à prendre des risques et à commettre des erreurs changeront et grandiront. Encouragez vos leaders à prendre des risques et à faire des erreurs. Faites-leur savoir que non seulement vous vous attendez à des erreurs, mais que vous en avez besoin. La clé est de faire de nouvelles erreurs plutôt que de répéter les mêmes. En d’autres termes, apprendre des erreurs. L’antidote contre la peur de l’échec n’est pas le succès mais de petites doses d’échec. Nous découvrons et affirmons pour notre équipe que les erreurs sont inévitables et non la fin du monde. Le processus peut être décrit comme suit : essayer, échouer, apprendre (débriefing), ajuster et réessayer. Instiller une attitude de prendre des initiatives de foi comme Dieu le conduit et ne pas avoir peur de faire des erreurs. Encouragez les gens à demander : « Si Dieu était à la tête, que ferions-nous si nous savions qu’il ne pourrait pas échouer? » Rappelez-vous, une aventure de foi et de vision n’est pas une présomption ou simplement de grandes idées. Les dirigeants devraient avoir le sentiment que Dieu dirige et prendre le risque de suivre (comme Pierre marchant sur l’eau (Mt 14.23-33) ou Jonathan et son porteur d’armure attaquant la garnison philistine (1Sm 14.13) ).

**vii. Vision et équipe :** Chercher à inspirer un sentiment de faire la vie chrétienne ensemble. Encourager un sentiment de communauté entre le personnel et les bénévoles (entre eux). Le travail d’équipe permet aux gens de faire des choses inhabituelles. Aidez l’équipe à voir la situation dans son ensemble et à éviter les conflits internes en gardant à l’esprit la vision et la mission de Dieu pour eux. Apprenez à vous amuser en équipe – tant que cela n’apporte pas de reproches à Dieu, il est bon d’avoir des choses qui font rire. Soyez vulnérable avec les autres membres de l’équipe et soyez prêt à partager vos difficultés afin que l’équipe ne se sente pas obligée d’être parfaite. Partagez ce que Dieu fait dans votre vie et votre ministère et célébrez les victoires ensemble. Être engagé envers l’équipe - les gens sont soit dans l’équipe ou en dehors de l’équipe, il n’y a pas un engagement entre les deux. Lorsque des conflits surgissent, et ils le feront inévitablement, engagez-vous à dialoguer sur les désaccords. Apprenez à ne pas réagir mais à répondre aux difficultés en tant qu’équipe.

**La perspective d’un pasteur**

Chaque année, tous nos dirigeants ministériels préparent un énoncé de vision pour leur ministère. En outre, en tant que pasteur principal, dans les années précédentes, j’ai préparé une déclaration de vision annuelle pour l’église. Les leaders examinent leurs objectifs chaque trimestre avec leur superviseur, et nous commençons à tenir compte de la vision de l’année suivante chaque année en septembre. Nous publions les multiples énoncés de vision du ministère sur notre site Web.

Au cours des années suivantes, la vision s’est concentrée sur une plus grande portée et une plus longue durée (p. ex., 10 ans) pour l’église dans son ensemble.La vision de l’église est bien en vue sur le site de notre église. Publier la vision et en parler régulièrement pendant les occasions de message du dimanche aide l’église et les visiteurs à comprendre que nous avons une idée de la direction que nous prenons dans le Seigneur. Cela tend à inspirer confiance à tous. Même si cela exige des efforts supplémentaires et peut parfois être fastidieux d’encourager les gens à se préparer, cela en vaut la peine.

**LIFEWORK**

Voir l’annexe IV : Projets de préparation à la plantation d’églises, tâche no 2. Remplir le travail pour préparer un exemple d’énoncé de vision.

**e. Localisation**

Où la nouvelle église sera-t-elle plantée? Voici quelques considérations :

**i. Où Dieu a-t-il appelé :** Planifiez de faire partie de cette communauté, de découvrir le contexte et de devenir indigène. Le lieu est un terme géographique dans le sens d’une zone de terre où l’église a une sphère d’influence. Pour comprendre les gens, il faut comprendre où ils se trouvent et pourquoi. Il y a une raison pour laquelle les gens se trouvent là où ils se trouvent. Par exemple, les gens qui vivent dans un centre urbain peuvent être coupés d’un tissu différent de ceux des gens dans une communauté de retraite du désert, une zone rurale, les montagnes, ou les banlieues. Un autre aspect de la communauté est les limites géographiques probables. En général, les gens ne conduisent qu’un certain nombre de fois pour aller à l’église. Les montagnes, les rivières et les autres frontières géographiques auront une incidence sur l’étendue de votre influence. La plupart des gens [80-85%] conduisent moins de 25 minutes, et 60% conduisent moins de 15 minutes.

**ii. Cherchez un lieu d’implantation avec l’équipe :** Cherchez une zone avec une référence culturelle similaire à l’implanteur. Si vous entrez en résonance avec la vie urbaine, alors vous serez probablement en mesure de communiquer efficacement avec d’autres personnes qui sont attirés là aussi. De même, si vivre dans les montagnes est un ajustement parfait pour vous, alors vous devriez être en mesure d’atteindre d’autres qui vivent là aussi. De même, si vous vous sentez plus à l’aise en banlieue, c’est probablement une bonne cible pour vous. D’autre part, même si vous pouvez être attiré par les banlieues ou la ville personnellement, vous serez efficace dans une zone rurale si c’est là que vous sentez que Dieu vous a appelé. Bien sûr, vous devez être ouvert à tout le monde, mais se concentrer sur un certain groupe de personnes. Par exemple, les jeunes sans enfants, les jeunes familles, un groupe ethnique particulier, les étudiants de niveau collégial, les militaires, le rétablissement, les cols bleus ou les cols blancs, les gens qui travaillent généralement le dimanche matin, les artistes, les musiciens ou les athlètes. Lorsque vous commencez à chercher une communauté géographique qui correspond à votre cible, soyez prudent lorsque vous examinez les données démographiques. Par exemple, une communauté avec une forte concentration de personnes au début de la vingtaine et à la fin de la soixantaine donnera une moyenne d’âge de la quarantaine.

**iii. En savoir plus sur les gens et le contexte culturel :** Probablement la meilleure façon de découvrir est de demander et d’écouter les gens. Si vous, vos dirigeants [et l’église] ne construisez pas des relations avec les gens de la communauté, l’église mourra. Une grande église aura un impact significatif sur la communauté de sorte que si elle disparaissait il laisserait un trou notable. Vous découvrirez ce qu’est une communauté géographique en la vivant. Parlez aux gens et posez-leur des questions : qu’aimez-vous de la communauté, qu’aimeriez-vous changer, quels sont les plus gros problèmes, quelles sont les plus grandes forces, pour quoi la communauté est connue, comment décrivez-vous la qualité de vie, depuis combien de temps vivez-vous en ville? comment était la transition dans la communauté pour vous, quel est votre sentiment de la température spirituelle de la communauté, y a-t-il un besoin d’une église de type Calvary Chapel ? Conduisez et marchez à travers la communauté et regardez les parcs, les écoles, les quartiers, voyez le genre d’endroits où vous voudriez traîner comme les restaurants, les cafés, les musées, les galeries, les magasins et commencez à sentir si c’est un ajustement.

**iv. Découvrez les tendances pertinentes :** Examinez les tendances sociales, économiques, technologiques, politiques et philosophiques/religieuses. Vérifiez si la région est en croissance ou en déclin. Les tendances de croissance dans la région auront généralement un impact sur l’église. Par exemple, une banlieue en croissance rapide soutiendra généralement une église saine. Une communauté qui subit un changement démographique ethnique/racial influencera probablement la façon dont les gens cherchent à pratiquer le culte. Un secteur qui dépend du secteur manufacturier pourrait être gravement touché si les emplois du secteur manufacturier sont perdus et si la collectivité passe à un autre secteur d’emploi. Une ville qui est soutenue principalement par une base militaire connaîtra des bouleversements si cette base est fermée. Si la population primaire est les étudiants de collège et ils sont susceptibles de quitter tous les quatre ans ce fait aura un impact sur l’église locale.

**La perspective d’un pasteur**

Camarillo, Californie a été un grand ajustement pour moi et je remercie Dieu de me conduire [et ma famille] ici. Néanmoins, j’avais un désir d’être pasteur dans l’Oregon rural et ce ne serait probablement pas un idéal à long terme pour moi. Aussi, j’ai un désir pour atteindre le métro de Los Angeles, mais de la même façon qui pourrait ne pas être ma vocation cette saison. Il est utile d’avoir des mentors et des pairs que vous respectez afin de vérifier si vos désirs viennent du Seigneur. Déterminer où Dieu vous conduit à planter une nouvelle église est une décision majeure et devrait être abordée sobrement. Si j’avais dû tout refaire, j’aurais fait de la recherche/du travail de vie dans le cadre du processus.

LIFEWORK

Considérez et discutez si Dieu vous a donné un sens d’appel à un domaine particulier. Examinez ceci et commencer à tenir compte, avec vos mentors et vos pairs, de la probabilité que cela corresponde.

**f. Établir une équipe**

**i. Le modèle du Nouveau Testament :** Jésus envoya ses disciples en équipe (Mc. 6, 7). De même, Paul a été envoyé par le Saint-Esprit de l’église d’Antioche avec Barnabas (Ac. 13:1-5). Paul et Barnabas ont continué à faire l’expérience de la plantation d’églises en équipe avec Timothée, Luc, Marc et Silas (Ac. 14-16). Une équipe offre certains avantages. Une équipe offre de multiples capacités complémentaires (Rom. 12, 1Cor. 12, Eph. 4). Les personnes qui possèdent des cadeaux gratuits s’unissent pour soutenir l’effort et tirer parti de leurs capacités vers un objectif commun. Les équipes peuvent accomplir plus qu’une personne grâce à plus de temps, d’influence et de talent.

Le fait d’avoir d’autres personnes dans votre cercle rapproché vous assure responsabilité et encouragement. Il est essentiel que les gens dans les tranchées de la nouvelle église soient en mesure de tenir les uns les autres responsables. Les gens bien intentionnés peuvent s’écarter du chemin pour aider Dieu à construire l’église, mais à moins que le Seigneur ne construise le travail en vain (Ps. 127:1). Notez, les fins ne justifient pas les moyens. Il est essentiel qu’une voix respectée et digne de confiance puisse parler de la vie de l’implanteur et aider à brider l’implanteur si nécessaire. Aussi, l’implantation d’église est un travail dur et une bataille spirituelle. Il y aura probablement d’innombrables fois que vous voudrez jeter l’éponge. Comme il est bon d’avoir un Barnabas, un fils d’encouragement, pour se tenir avec vous à travers les murs et vous encourager re le plan de Dieu.

**ii. Considérations : matrice de qualification :** Les gens viennent souvent à la nouvelle implantation avec un programme qui n’est pas compatible avec votre vision – faites preuve de discernement. Certains tenteront de rejoindre le cercle restreint pour les mauvaises raisons. Il y aura des gens mécontents - certains qui étaient des problèmes dans les églises antérieures et à la recherche d’un nouveau départ. S’il n’y a pas eu de repentance et qu’ils cherchent le pouvoir et l’influence pour eux-mêmes, ils sont susceptibles d’être un problème dans la prochaine église, en l’occurrence la vôtre.

Voici une matrice pour filtrer les membres potentiels de l’équipe de base. Il vous aidera à identifier les membres de l’équipe du cercle intérieur pour chaque étape de la vie de l’église:

**a. Caractère :** Dieu place une prime sur le caractère de Christ dans la sélection des chefs (1Tim. 3, Tite 1, Gal. 5:22-23). Recherchez des personnes de votre équipe de base qui, selon vous, sont spirituellement matures et ont un bon caractère. Au fil du temps, vous découvrirez que le personnage est la qualification la plus importante. Si quelque chose vous rend mal à l’aise au sujet du caractère de la personne, il est probablement sage d’être très lent à les mettre dans votre équipe.

**b. Engagement :** Vous voulez que les membres de l’équipe principale qui, vous le savez, seront fidèles à leurs responsabilités et s’engagent envers l’implanteur en tant que leader (1Cor. 4:2). Certainement, chaque chrétien a besoin d’être libre dans le Christ comme ils croient que Dieu les conduit. Néanmoins, la quantité d’énergie nécessaire à la formation des dirigeants principaux et la nature du travail de plantation devraient vous encourager à choisir des membres principaux qui sont susceptibles d’être fidèles à leur engagement pour une période déterminée de six mois à un an ou plus.

**c. Consensus :** Cherchez des membres de l’équipe qui partagent la philosophie du ministère et les vues doctrinales de la chapelle du Calvaire (Ac. 2:42-47). Ils doivent comprendre et accepter la vision. Si votre équipe de base ne comprend pas la philosophie du ministère et la vision alors il y aura certainement confusion et conflit entre le noyau et dans l’église.

**d. Compétence :** Sont des leaders potentiels capables de développer leurs dons et d’utiliser leurs compétences efficacement (Mt. 25:20-21). Recherchez des personnes qui sont non seulement en mesure de servir aux premières étapes de l’implantation, mais qui sont susceptibles d’être en mesure de contribuer aux étapes ultérieures (capacité). Par exemple, un chef de culte qui est capable de diriger dans un groupe de 50-100 peut ne pas avoir les compétences d’administration ou de leadership pour développer d’autres leaders qui sont nécessaires lorsque l’église grandit à 500.

**e. Compatibilité :** Nous privilégions l’expérience relationnelle et recherchons des coéquipiers qui le désirent (Ac. 2:42-47). Vous allez passer beaucoup de temps à servir et à travailler ensemble, alors il est préférable de trouver des gens avec qui vous aimez passer du temps. Peu importe à quel point quelqu’un est talentueux, si vous avez l’impression de vous cogner la tête contre un mur en étant avec eux, ce n’est probablement pas une bonne idée pour lui ou elle d’être dans votre équipe de base. L’incompatibilité peut être sans rapport avec le caractère de quelqu’un. Ils peuvent avoir un grand caractère, mais les personnalités tout simplement ne s’enchaînent pas.

**f. Compassion :** les principaux dirigeants doivent être poussés à prendre soin des besoins des gens (Mc. 6:34). Si vous mettez quelqu’un dans le cercle restreint qui est très talentueux mais qui ne se soucie pas des gens, la tendance sera pour eux de retirer l’équipe de la mission ou pour qu’il devienne évident pour le reste de l’équipe qu’ils ne correspondent pas.

**g. Courage :** Cherchez des gens qui prendront des risques comme ceux que Dieu dirige. Le ministère exige du courage et les implanteurs d’église réussis ont tendance à avoir une abondance du don. Néanmoins, il peut être très effrayant, même pour les personnes pieuses de traverser le Jourdain et d’entreprendre une conquête de la Terre Promise (Josué. 1:1-9). Les gens auront peur : les défis, l’échec, à la hauteur d’un autre leader, et laisser aller du connu en faveur de l’inconnu. Cherchez des gens qui ont le courage donné par Dieu de prendre des initiatives de foi plus que des gens impulsifs ou aventureux. Tous ceux qui veulent faire du parachutisme ou du saut à l’élastique n’ont pas le courage que Dieu leur a donné.

**h. Appel :** Le leader potentiel a-t-il un appel à sa vie en tant que leader, pionnier et coéquipier? Confirmez son appel avant de lui envoyer une invitation à faire partie de l’équipe. Aussi, en tant que pasteur principal, il est de votre responsabilité d’aider l’équipe à reconnaître l’appel de Dieu sur leur vie (Ac. 13:1-4). Évitez la tentation de manipuler les gens pour rejoindre votre équipe parce que vous croyez qu’ils aideront votre effort en dehors d’un sentiment de confirmation de Dieu.

**iii. Réunir une équipe de direction de base :**

**a. Démarrage :** Dans un démarrage à froid, il n’y a pas de groupe de base pour commencer le travail. Les sources pour établir un groupe de base sont principalement les relations que vous établissez entre les gens sur place. Les avantages comprennent l’engagement envers le leader en tant que mentor spirituel et aucun antécédent négatif, mais il faut de la patience pour développer des relations. Établir des relations en faisant un effort pour rencontrer les gens en vivant dans la communauté et en s’y impliquant. Rappelez-vous que si vous n’êtes pas extraverti, il peut être très difficile, pour dire le moins, d’être un implanteur d’église réussi. Enfin, dans un souci de confiance et pour préserver une réputation d’intégrité, ne recrutez jamais des personnes d’églises existantes pour faire partie de votre équipe sans l’autorisation préalable de leurs pasteurs.

**b. Démarrage à chaud :** Dans ce scénario, il existe un groupe de base. Les sources peuvent inclure l’église mère, un groupe existant qui veut commencer une église, et des amis. Méfiez-vous des divisions et des cliques en tant que groupe de base source pour l’implantation. Généralement, si un groupe de personnes avait un problème ailleurs il y a une chance décente qu’ils étaient le problème. La première réunion avec le groupe devrait être détendue et sans hâte. Profitez de l’occasion pour apprendre à vous connaître. Découvrez comment ils se sont rencontrés et ont commencé, pourquoi ils veulent planter, s’il y a un besoin, et à quel point ils sont engagés. Les inconvénients comprennent le conflit potentiel dans la vision et vous les rejoignez plutôt qu’ils vous rejoignent.

**b. Transition :** La plupart des membres du groupe de lancement initial ne seront pas là à votre premier anniversaire pour une foule de raisons. Il y aura des besoins non satisfaits. De plus, il y aura un conflit avec la vision à mesure qu’elle sera mise en œuvre et qu’elle deviendra réalité. Les participants de l’équipe de lancement avaient certains rêves de faire partie de ce nouveau travail qui seront brisé dans la première année et ils sont susceptibles de chercher à satisfaire ces désirs ailleurs. Les personnes attirées par l’intimité du petit groupe peuvent être menacées à mesure que le groupe grandit. Bien qu’ils sachent intuitivement qu’il est bon et sain pour le groupe de grandir, ils ne veulent pas lâcher l’intimité du petit groupe. Ce peut être comme un parent qui a du mal à abandonner ses enfants en grandissant. Une meilleure communication du pasteur principal aide à réduire les attentes, les conflits et les problèmes qui en découlent. Néanmoins, soyez prêt émotionnellement et spirituellement, rappelez-vous qu’ils sont la brebis de Jésus et non la vôtre.

**iv. Postes clés :** Postes de leadership prioritaires – les leaders clés devraient être en place avant le lancement, mais ne vous précipitez pas pour nommer quelqu’un qui n’est pas susceptible d’être qualifié ou appelé. Souvent, dans les jeunes églises, les gens supervisent plus d’un domaine:

**a. Pasteur principal :** La première personne qui doit être en place, ainsi que la première personne susceptible d’aller sur la paie est le pasteur principal.

**b. Chef de louange :** L’équipe a besoin de quelqu’un de doué comme musicien, mais ils ont aussi besoin d’un cœur pour adorer et la capacité de conduire les gens dans la présence de Dieu. Les deux domaines les plus importants qui sont susceptibles d’influencer les impressions des personnes visitant l’église sont l’enseignement et le culte. Il s’agit donc probablement du deuxième rôle le plus important à jouer au sein de l’équipe.

**c. Directeur du ministère des enfants :** C’est probablement le troisième rôle à jouer, même si votre principale cible démographique est les jeunes sans enfants. Tôt ou tard, et probablement plus tôt, vous aurez besoin de maternelle, maternelle, et les enseignants élémentaires. Le chef du ministère des enfants doit aimer les enfants et faire en sorte que les parents et les enfants se sentent en sécurité. De plus, cette personne doit pouvoir inspirer d’autres leaders et bénévoles.

**d. Accueil :** Un responsable de l’assimilation/d’accueil aide les gens à s’intégrer à la vie de l’Église et cherche à coordonner les efforts pour accueillir les gens dans la communauté. Un responsable de l’assimilation aide les gens à se brancher sur les possibilités de service et les études/groupes en milieu de semaine.

**e. Finances :** Cette personne aidera à créer et à maintenir des systèmes pour rendre compte des finances. Le rôle de la comptabilité de tous les fonds entrant et sortant de l’église exigera la personne d’avoir l’intégrité extrêmement élevée et la discrétion ainsi que des compétences de comptabilité / comptabilité.

**f. Questions salariales :** Tenir compte du temps partiel, de l’allocation, des stagiaires et des bénévoles avant d’embaucher à temps plein. Embaucher de l’intérieur dans la mesure du possible : la personne est connue et est engagée dans la philosophie du ministère et de la vision. Le « manuel annuel sur la rémunération du personnel ecclésiastique » (www.churchstaffing.com) est une excellente ressource pour les lignes directrices salariales.

**La perspective d’un pasteur**

Quand nous avons commencé à Camarillo, nous avons développé notre équipe de base à partir des locaux. Nous avions des amis dans le comté d’Orange, à environ 145 km de là, qui nous rendaient visite à l’occasion un dimanche pour nous aider, mais un seul s’est installé dans la région, environ deux ans après notre lancement. Bien qu’il ait fallu plus de temps pour former une équipe de direction de base de cette façon, il a également fallu que les gens sur place (les sections locales) comblent les lacunes. À long terme, cela peut être avantageux parce qu’il a non seulement éliminé les obstacles tels qu’une clique perçue, mais a en fait encouragé les habitants à voir les besoins et à se manifester. D’autre part, bien qu’il y ait quelques personnes formidables qui sont devenus partie de l’équipe de direction de base, ils n’étaient probablement pas qualifiés pour diriger dans le contexte d’une église plus grande. Ainsi, alors que nous progressons à travers les étapes de croissance, il était nécessaire de naviguer soigneusement la transition pour faire venir des dirigeants qui étaient qualifiés pour diriger dans le contexte d’une église plus grande. La morale de cette histoire c’est : il est plus facile de mettre les gens dans une équipe que de les retirer. Je vous recommande donc de communiquer la réalité de cette dynamique dès le départ et de faire savoir aux gens que vous et eux pouvez l’évaluer tous les six mois à un an pour voir comment elle fonctionne à chaque étape.

**LIFEWORK**

Tenez compte de votre expérience au ministère. Décrivez votre expérience de la création d’une équipe. Quelles ont été certaines des luttes et des victoires dans le recrutement, la formation, la création et le maintien d’une équipe?

**g. Financement**

**i. La provision promise par Dieu :** Le Pasteur Chuck Smith nous rappelait régulièrement : « Là où Dieu envoie, Il pourvoit. » Dieu accompli le travail. La voie de Dieu ne manquera pas de provision. Dans le Sermon sur la montagne, Jésus promet que Dieu se soucie de nous et répondra à nos besoins (Mt. 6, 25-34). Il se soucie aussi assez qu’Il ne pourvoira pas à tous nos besoins. Dieu veut que nous lui fassions confiance et dépendions de Lui (foi). Il veut que nous ayons confiance en Lui afin qu’il n’y ait pas besoin de s’inquiéter et que nous ne le déshonorions pas. La condition : Cherchez d’abord le royaume de Dieu et sa justice et toutes ces autres choses vous seront ajoutées. Lui ferez-vous confiance? La clé est de faire le travail de Dieu à la manière de Dieu et de croire qu’en le poursuivant tous nos autres besoins seront satisfaits.

**ii. Prévoyez de sacrifier et de vivre simplement :** Évitez le mode de vie de l’épidémie de matérialisme dans une grande partie du monde. Il est facile de s’habituer à un mode de vie confortable. Nous avons tendance à souffrir le sentiment du droit : que quelqu’un comme la famille, les amis, le gouvernement ou l’employeur, ou l’église vous doit une certaine vie ou un certain niveau de vie. L’attitude du droit, ou le sentiment de frustration de ne pas obtenir tout ce que vous voulez, découle de ne pas chercher Dieu avant tout. Cela conduit au mécontentement en plantant une église. Pouvez-vous renoncer à certains désirs matériels pour la cause du royaume du Christ et la poursuite de Lui.

**iii. L’implanteur bi-vocationnel :** L’apôtre Paul était un fabricant de tentes (Ac. 18:1-4) et il a utilisé son métier pour minimiser le fardeau sur l’église et tenter de maximiser l’efficacité de l’évangile en se distanciant de toute accusation qu’il a prêché l’évangile pour le gain financier (1Cor. 9). La pratique de Paul était typique de la coutume rabbinique de l’époque. Les rabbins veillaient à ce que leurs disciples aient un métier à pratiquer afin de soutenir le ministère de l’annonce de la vérité de Dieu. Il est possible de commencer une nouvelle église avec succès avec un implanteur bi-vocationnel, mais généralement une église a besoin d’un soutien supplémentaire pour un lieu de réunion, meubles, appareils et équipements, ou programmes / ministère. Les gens donnent à la vision plus que le besoin et veulent donner un coup de main plus qu’un coup de main. Le but est que la nouvelle église apprenne à être autosuffisante dès que possible. Trop souvent, les gens ratent leur arrêt pour descendre du « train de la dépendance ».

**iv.** L’implanteur devrait chercher à passer au ministère à temps plein dès que possible. Le ministère bi-vocationnel présente plusieurs avantages : développer les relations; éliminer les barrières entre le clergé et les laïcs; éliminer le syndrome de la tour d’ivoire et rendre le pasteur plus sensible aux problèmes vécus par la congrégation; faire savoir aux gens que vous ne cherchez pas à profiter de la congrégation; aide l’église à découvrir très tôt que vous ne pouvez pas être disponible pour répondre à tous les besoins; et vous oblige à interagir avec le monde séculier. D’autre part, rappelez-vous que vous êtes là pour planter une église et non pour bâtir une carrière – si votre travail devient trop exigeant pour atteindre cet objectif, trouvez un autre emploi. Généralement, le ministère bi-vocationnel fonctionne jusqu’à ce que la fréquentation de l’église dépasse 100. À cette époque, il faut souvent plus de 40 heures pour répondre aux besoins d’une congrégation croissante.

Sources de soutien :

**a. Église mère  :** Une église mère peut fournir un soutien par un don unique, un soutien annuel, un soutien alloué à intervalles du processus de l’implantation, ou par le biais du budget des missions. Une église mère peut établir un poste dans le budget annuel pour l’implantation d’église. Discutez avec votre église mère de leur plan pour soutenir les planteurs d’église.

**b. Relations :** Les amis, la famille et le réseau de contacts que vous développez avec les donateurs potentiels seront une source de soutien. Comme les missionnaires cherchent à augmenter le soutien pour leur travail en apportant l’Évangile à un groupe de personnes non corrompues, les implanteurs d’église donnent également aux gens une occasion d’investir dans ce que Dieu fait dans la plante de l’église. Lorsque vous prévoyez solliciter des dons du corps de votre église d’origine, il est impératif de coordonner l’effort avec la direction de l’église d’origine avant toute sollicitation.

**c. La congrégation locale :** Votre équipe principale/de lancement et la nouvelle église devraient être la principale source de soutien financier. Le but est que la nouvelle église soit autosuffisante aussi rapidement que raisonnable. Rappelez-vous, les gens répondent à une vision claire et convaincante. Il est plus facile de motiver les gens à donner à la vision que de payer les services publics ou les salaires. Une vision convaincante est attrayante à la différence de la culpabilité ou de la honte qui rebute simplement les gens. De même, les gens ne sont généralement pas motivés à donner aux besoins car cela signifie que le ministère est en difficulté. Les gens peuvent répondre une ou deux fois aux besoins, mais généralement plus. Les gens veulent savoir que leur investissement fait une différence dans le royaume au-delà de payer une facture. Que la congrégation investisse dans ce que Dieu fait à travers l’église pour changer leur communauté pour le bien et pour faire avancer le royaume de Dieu pour l’éternité.

**2. Formation**

**a. Calendrier et responsabilité :** Il faut généralement de six mois à un an pour lancer, à moins qu’il y ait un grand groupe engagé préexistant. L’objectif est d’accoucher dans un délai de six à douze mois. Qui mettra en œuvre la vision? La majorité des églises établies engagent le pasteur et le personnel pour faire le ministère de l’église, mais les Écritures montrent que c’est toute l’assemblée qui sert (Eph. 4:11-13). Par conséquent, le pasteur principal, l’équipe de direction principale et les gens qui composent la congrégation devraient tous être impliqués. Sans leur participation, cela n’arrivera pas.

**b. Réunir un groupe de base initial :** Le groupe de base est distinct de votre équipe de direction, mais il l’inclura. Vous commencez par construire un noyau de personnes qui vivent dans la communauté où la nouvelle église se réunira.

**i. But :** Communiquer au groupe que son but et sa fonction principaux sont de préparer le lancement. La tendance sera pour un groupe de base de désirer l’attention et les soins du pasteur principal. Aider l’équipe à comprendre dès le début du processus que leur fonction principale est de se préparer au lancement plutôt que de vous fournir des soins pastoraux personnels pour tous leurs besoins. Faites en sorte que le groupe réfléchisse à l’extérieur – montrez au groupe que vous vous souciez d’eux, mais que le travail consiste à prendre soin des autres sans en prendre soin. Aidez l’équipe de lancement à découvrir comment prendre soin des autres et à prioriser les besoins des autres et la communication.

**ii. Engagement :** Obtenir un engagement à assister à l’aperçu et aux services initiaux et à servir à certains titres. En supposant un calendrier de lancement de six mois, vous demandez un engagement d’au moins six mois. Il n’est pas déraisonnable de demander un engagement d’un an.

**iii. Évaluation et rétroaction :** Recevoir des commentaires, des idées et des questions du groupe pour améliorer le travail. Vous voulez obtenir des commentaires régulièrement après les réunions, et chaque service d’aperçu. Déterminer : ce qui s’est bien passé et célébrer. Que faut-il améliorer (évaluer)? Que faut-il ajouter? Que faut-il clarifier? Continuer à évaluer tout au long de la vie de l’église. Néanmoins, rappelez-vous que ce n’est pas une démocratie mais une théocratie ; n’abdiquez pas votre rôle de pasteur principal. Vous n’avez pas le monopole d’entendre Dieu ou d’avoir de bonnes idées, mais les décisions ne sont pas prises par la règle de la majorité. Vous recevrez toutes sortes d’idées, de commentaires et de louanges. Apprenez à séparer le blé de l’ivraie. Toutes les bonnes idées ne sont pas bonnes pour votre église. Évaluez si elle est conforme à votre vision. Toutes les louanges ne sont pas exactes et toutes les critiques ne sont pas justes. Soyez réceptif sans être sur la défensive lorsque vous recevez des commentaires négatifs, et humble lorsque complimenté. Très tôt dans la vie du groupe, ils ont besoin de voir que vous êtes vraiment réceptifs à écouter vos dirigeants et à apprécier leur perspicacité, et que Dieu vous a élevés pour être le pasteur principal.

**c. Le petit groupe et la préparation à la naissance:**

**i. Un lieu de rassemblement, de diffusion, et de croissance :** Alors que le noyau commence à s’unir, avant tout service de pré-lancement, le pasteur principal doit se réunir avec le groupe, lui donner une vision et l’aider à développer sa maturité spirituelle et sa croissance numérique. Un endroit idéal pour cette phase de l’expérience de l’utérus est la maison (s). L’église primitive assemblé [ekklesia] dans les maisons pour les 200 premières années (Ac. 2:42-47, Ac. 5:42, Rom. 16:5).

**ii. Mutualité :** Dans cette phase, le ministère mutuel des dons [1Cor. 14:26, He. 10:24-25] commence à se développer. Vous commencez à découvrir les dons de : la conduite du culte, l’administration et l’intercession dans la prière, l’hospitalité, l’enseignement et les aides. La reconnaissance de certains dons au sein de l’équipe et la force relative et le potentiel probable sont essentiels à une équipe en santé. De plus, les soins mutuels sont cultivés. La véritable communauté (koinonia) est toujours représentée comme une relation « mutuelle ». Le groupe commence à prendre soin de ses membres et de chaque nouvelle personne qui entre dans le groupe. Plutôt que le pasteur principal assumant la responsabilité de prendre soin du groupe, la communauté apprend à prendre soin de ses membres en expansion. Les soins mutuels aident à produire l’unité, à susciter l’amour et à édifier chaque membre. De plus, la vie mutuelle est vécue. Le groupe se sent comme une famille spirituelle étendue et fait l’expérience de la vie chrétienne ensemble.

**iii. Croissance spirituelle :** Utilisez le (s) petit groupe (s) pour développer la croissance spirituelle que vous enseignez par les livres de la Bible et de transmettre la doctrine. Utilisez la discussion de groupe pour tirer parti de l’apprentissage actif et passif (exposé). Commencer à développer intentionnellement des leaders, un groupe de base, des relations et communiquer une vision. Continuer de discerner les dons, les capacités, les forces et les faiblesses de l’équipe. Évaluer les leaders potentiels pour diriger des équipes de bénévoles. Rencontrer au moins une fois par mois les chefs d’équipe pour les encourager, les aider à surmonter les difficultés, établir des objectifs de responsabilisation, répondre aux questions et célébrer les réalisations. Vous vous préparerez bientôt aux services d’aperçu (avant le lancement).

**La perspective d’un pasteur**

Trois idées me viennent immédiatement à l’esprit lorsque je dis : « Si je devais recommencer. » Premièrement, au lieu d’essayer de répondre à tous les besoins des membres du groupe de base initial, je projetterais une vision axée sur l’extérieur. Malheureusement, j’ai créé une dépendance indue envers moi plutôt qu’un appel au service au lancement et au-delà. Deuxièmement, dans différentes circonstances, j’envisagerais sérieusement de former plusieurs petits groupes dans différentes parties de la ville. Cela créerait plus d’options et plus d’occasions de former une équipe de base et de leadership.

Troisièmement, j’adore l’expérience en petit groupe – j’adore tout ce qui concerne les petits groupes. Avoir des expériences saines en petits groupes vous aidera grandement à vous préparer comme planteur.

**LIFEWORK**

Décrivez votre expérience de l’enseignement et de la direction en petit groupe. Plus vous aurez d’expérience et d’efficacité dans ce contexte, mieux vous serez préparés pour cette étape de formation. Si vous avez peu ou pas d’expérience, parlez à votre mentor pour obtenir cette formation.

**3. Initiation : Préparation au premier service (lancement) et au-delà**

**a. Quand commencer :**

**i. Date cible :** Votre groupe de base a gagné suffisamment de masse et d’élan pour être prêt à passer de la maison ou des maisons à une installation publique, alors quelle est la prochaine étape? Fixez une date de lancement raisonnable, généralement environ six mois à l’avance, et commencez à planifier votre lancement.

**ii. Plus c’est grand, mieux c’est :** généralement, plus il y a de gens, mieux c’est. Lancez le plus publiquement possible avec le plus de gens possible. Généralement, plus le lancement est grand, plus l’église sera grande pendant les années deux à quatre. Si le plan à long terme est une église d’environ 200 adultes alors la masse critique peut commencer environ 50, si le plan est plus de 200 alors la masse critique devrait être 75-100. Il devrait y avoir au moins une personne dans l’équipe de lancement principale pour dix personnes que vous espérez attirer au premier service (ratio de 1 à 10).

**iii. Sélection du jour de lancement :** Pâques est un grand moment. Si l’église lance environ un mois avant le dimanche de la résurrection, vous avez l’occasion de commencer, de gagner de l’élan et de tirer parti de ce qui est généralement le plus grand rassemblement pour une église. Les autres bons moments pour commencer sont la rentrée scolaire et le début du printemps (p. ex., février après Noël et les vacances du Nouvel An). Évitez les fins de semaine de trois jours, car de nombreuses personnes sont probablement à l’extérieur de la ville. De même, il est difficile d’implanter en été et de prendre de l’élan parce que les gens prennent des vacances.

**iv. Établir et confirmer une date de lancement :** Une fois que vous avez déterminé votre date de lancement, considérez-la gravée dans le granit. Si vous tardez, surtout à répétition, vous perdrez votre crédibilité en tant que leader et votre élan. Le fait d’avoir une date de lancement établie contribue à créer des attentes, une concentration, un zèle, une urgence, des échéanciers et une responsabilisation. L’équipe progresse ensemble vers un objectif et cela aide toute l’équipe de lancement à travailler ensemble.

**b. Par où commencer**

**i. Emplacement des installations :** Le cadre influencera qui sera et qui ne sera pas assister à l’église. L’emplacement influe sur l’efficacité du ministère, et peut fournir un moyen pour l’église d’accomplir ses objectifs. Les gens de la communauté associeront l’église et l’établissement. Au moment où vous déciderez où l’église se situera, vous attirerez certaines personnes et repousserez d’autres.

**ii. Soyez stratégique :** en considérant les voyages missionnaires de Paul, vous découvrez que ses voyages autour de la Méditerranée ont été planifiés pour que chaque lieu géographique contribue à diffuser l’Évangile. Ne choisissez pas simplement un emplacement parce qu’il a le loyer le moins cher, mais considérez comment l’impact de l’emplacement atteindre la communauté pour le Christ. L’objectif est de fournir un lieu de rassemblement pour le culte et à partir duquel influencer la communauté - un emplacement est un moyen de culte et de sensibilisation. La plupart des nouvelles églises louent ou louent leurs installations et les fonds disponibles sont probablement le facteur déterminant.

**iii. Accommoder les services de prévisualisation et les services hebdomadaires :** L’installation devrait être assez grande pour les services de prévisualisation et également capable de répondre à la croissance prévue. Par exemple, si vous vous attendez à 100-150 à des services de prévisualisation et vous attendez à croître pendant les services hebdomadaires, le site devra contenir environ 250+ sièges. Si la salle de prévisualisation est trop petite, vous changerez d’emplacement plus fréquemment et peut-être trop fréquemment. Donc, avoir vos premiers services de lancement dans un café n’est peut-être pas la meilleure décision.

**iv. Apparence :** La plupart des gens verront les installations comme un reflet d’eux-mêmes et de bien des façons. Les gens ont souvent des attentes élevées fondées sur le désir d’excellence dans la culture. La propreté est importante, surtout dans les pépinières, les toilettes et les aires pour enfants. Si vous plantez dans une banlieue de classe moyenne supérieure, ne vous attendez pas à ce que les gens se sentent à l’aise de se réunir dans une installation qu’ils perçoivent comme un dépotoir. Si les gens se sentent gênés par l’endroit, ils sont peu susceptibles d’inviter des gens à y assister.

**v. Visibilité et proximité :** Plus vous êtes visible, mieux c’est. Idéalement, l’emplacement est facile à voir et à trouver. Le moins de virages que les gens doivent faire à partir d’une artère principale pour vous trouver le mieux. De plus, plus vous êtes proche d’un groupe démographique cible (p. ex., collège ou centre d’une communauté), mieux c’est.

**vi. Taille :** Recherchez une taille qui correspond à la vision. En général, je vous encourage à laisser la zone de rassemblement être le principal facteur. Les salles de classe et les aires de rafraîchissement sont également importantes, mais assurez-vous que la salle principale peut être une « grande salle » idéale pour accueillir plus de 300 chaises. Quatre-vingts pour cent plein est généralement une capacité fonctionnelle aux États-Unis. Ainsi, s’il y a des sièges pour 300, alors la salle peut contenir 250. Cela vous permettrait d’atteindre 500 adultes dans deux services.

L’accès au stationnement sera un problème majeur pour la municipalité. En règle générale, pour les assemblées comme les églises, vous avez besoin d’une place de stationnement pour quatre sièges (la capacité sera déterminée par la superficie en pieds carrés plutôt que par le nombre de chaises que vous prévoyez utiliser). La disponibilité du stationnement sur place pour les installations louées, comme les églises, les écoles et les théâtres existants, n’est généralement pas un problème, mais pour d’autres endroits, comme les vitrines et les espaces industriels, il faudra probablement des ententes de stationnement réciproques.

**vii. Favorable à la vision :** Par exemple, vous pouvez utiliser l’installation comme entrepôt pour distribuer de la nourriture aux nécessiteux de votre communauté, un centre pour les jeunes ou un programme avant et après l’école pour les jeunes enfants.

**viii. Réputation :** Déterminez qui a utilisé le bâtiment dans le passé et à quoi il a servi. Par exemple, certaines personnes peuvent être mal à l’aise dans une chapelle mortuaire ou un pavillon de fraternité enfumé avec beaucoup d’alcool / bière art partout. En outre, un bâtiment qui a accueilli plusieurs tentatives de lancement ratées dans le passé sera généralement perçu comme moins qu’idéal.

**ix. Perspectives :** Les écoles, les collèges, les centres récréatifs et communautaires, les clubs de garçons et de filles, le YMCA, les théâtres, les églises, les pavillons, les parcs, les salles de bal, les boîtes de nuit, les vitrines et les espaces industriels sont tous utilisés pour les nouvelles églises.

**x. Derniers conseils :** Évitez de signer un bail à long terme si possible, car le premier emplacement sera rarement à long terme. En outre, trouver le bon espace peut être un long processus afin de commencer la recherche tôt, au moins un mois à l’avance.

**c. Aperçu de la planification (avant le lancement) Services :**

**i. Trois à quatre services mensuels pour tester les services, les systèmes et les dirigeants :** Ces services devraient refléter ce à quoi l’église ressemblera à la date de lancement, pas un événement. Enseignez, aimez, partagez la vision, recevez une offrande et cherchez à bien faire les choses ! Ne dites pas aux visiteurs que vous pratiquez ou ne leur demandez pas de vous rejoindre.

**ii. Offrir la qualité :** Bien que les services de prévisualisation ont un élément de pratique pour eux, offrir un enseignement de qualité, culte, ministère des enfants, et rafraîchissements / hospitalité. Les visiteurs auront tendance à être gracieux, mais les gens veulent la qualité.

**iii. Suivi :** offrir un cadeau de bienvenue aux visiteurs et utiliser une carte de connexion pour obtenir des coordonnées et un suivi rapide, complet et personnel auprès des visiteurs. En général, le suivi doit se faire par téléphone à un moment où les gens ont probablement terminé leur journée de travail. De plus, le suivi devrait être amorcé dans les 48 heures.

**iv. Promotion :**

**a. Conception :** Le matériel doit correspondre à votre groupe démographique cible; le texte doit être limité à cinquante pour cent (50 %) de l’espace. Faites savoir clairement aux gens ce que vous voulez qu’ils fassent. Inclure le nom de l’église, le site Web, les heures de réunion (p. ex., inclure l’heure et les dates de chacun des quatre services mensuels de prévisualisation) et l’emplacement dans un endroit bien en vue, et utiliser la couleur.

**b. Publipostage :** Offre une couverture massive, mais seulement un taux de retour de 1 %; les journaux et la radio sont de meilleures options d’affichage publicitaire. La promotion ciblée sur les médias sociaux est probablement votre meilleur rendement du capital investi. En général, il est sage d’investir dans des publicités répétées dans ces médias – quand il s’agit de publicités, plus c’est mieux

**c. La livraison directe est préférable :** Encouragez l’équipe à distribuer des cartes d’invitation à toutes les personnes qu’elle rencontre. Une invitation directe de quelqu’un dans l’église est le moyen le plus efficace d’atteindre les gens. En tant que pasteur principal, modérez la pratique d’inviter les gens et partagez vos expériences avec l’équipe. Cela aide à créer une norme culturelle pour inviter les non initiés et les pré-croyants à venir faire l’expérience de Jésus et de l’Église. En outre, les événements d’évangélisation des serviteurs créent des occasions de rencontrer les gens et de fournir une invitation directe. Certaines églises évitent toute tentative d’atteindre les gens par la publicité de masse, en particulier lorsque l’accent est mis sur le lien relationnel. Ainsi, la livraison directe favorise le message et améliore les relations.

**d. Réseaux sociaux :** Facebook, Instagram, Twitter et d’autres formes de médias sociaux continueront d’être de plus en plus important dans la promotion de l’église locale. Il s’agit d’une force extraordinaire pour tirer parti de la promotion par l’entremise du groupe principal et de ses amis.

**e. Le lancement :** Les avis de promotion devraient commencer environ un mois avant les services d’aperçu.

**d. Le jour du lancement : le premier service**

**i. Réfléchissez à ce à quoi l’église ressemblera chaque semaine :** Évitez les invités spéciaux pour le culte, l’enseignement, etc. Cherchez à bien faire les choses et créer une impression favorable pour le Christ et l’église. Aidez les gens à se sentir le plus à l’aise possible. Les premières impressions sont des impressions durables. C’est comme visiter un nouveau restaurant, les gens ne donneront pas beaucoup de chances à la direction. Ainsi, puisque c’est un défi d’amener les gens à visiter l’église, assurez-vous de créer une impression favorable. Donner la priorité à l’enseignement, au culte, à la maternelle, aux enfants et à l’hospitalité (animateurs, placeurs, rafraîchissements). S’assurer que l’installation est propre et préparée.

**ii. Qui servira au lancement :** Encouragez ceux qui ont assisté aux services d’aperçu à servir au lancement, ainsi que votre équipe de base.

**iii. Expansion :** Encourager ceux qui assistent au service de lancement à revenir la semaine suivante et à inviter leurs amis non choisis.

**iv. Suivi :** Recueillir les coordonnées en distribuant des cartes de connexion ou en encourageant tous les participants à télécharger l’application de l’église.. Demandez aux gens de remplir une demande de prière ou un rapport de louange dans la section appropriée de la carte de connexion et invitez-les à remplir la section des coordonnées s’ils visitent. Recevoir l’information pendant les annonces de programme avec toute offre, ou après les services.

**v. Encouragez les gens à se rassembler après le service :** Des rafraîchissements de qualité dans un espace confortable encouragent les gens à rester et à être sociables. Si possible, offrez un barbecue ou des pizzas ou un autre repas, ainsi que des boissons et des desserts. L’idée est que plus les gens restent longtemps, plus ils sont susceptibles de se sentir connectés.

**Règle des trois minutes :** Pendant les trois premières minutes, après que vous avez congédié à la fin du service, demandez aux gens de parler seulement à des gens qu’ils ne connaissent pas déjà. Cela permet d’atteindre de nouvelles personnes plus efficacement.

**vi. Mise en place :** Organiser la salle pour se sentir plein et avoir des chaises supplémentaires disponibles si plus de gens arrivent. Autrement dit, si vous espérez que 200 personnes y assisteront, il vous faudra environ 250 chaises. Installez-vous pour 150 chaises et soyez prêt à ajouter les 100 chaises restantes qui sont empilées et à l’arrière le long d’un mur éloigné.

**vii. Rencontrez autant de personnes que possible :** Soyez disponible avant et après le service et cherchez à accueillir autant de personnes que possible. Remettez-lui votre carte et encouragez-la à vous appeler, à vous envoyer un message texte ou à vous envoyer des questions par courriel pendant la semaine.

**viii. Aidez à créer une culture où les gens se sentent acceptés :** Les gens veulent se sentir acceptés et attentionnés encore plus qu’ils ne veulent que vous ayez tout ensemble. Aider les gens à se sentir à l’aise en étant des gens détendus et aimants. Je ne suggère pas que vous compromettiez la parole de Dieu ou évitiez d’affronter le péché dans votre enseignement ou tout autre aspect de votre ministère. Plutôt, que les gens sentent l’amour de Dieu dans l’église et que l’amour les conduit à la repentance.

**Commencez à vous préparer pour la semaine suivante :** réjouissez-vous, vous avez terminé votre journée de lancement. Faites un compte rendu avec votre équipe principale et célébrez ce qui s’est bien passé. Ne vous découragez pas de penser que les choses ne se sont pas passées parfaitement, mais cherchez à apprendre de vos erreurs et à vous en inspirer. Commencez à préparer votre enseignement pour la semaine prochaine, dimanche prochain.

**La perspective d’un pasteur**

Avant de planter Calvary Chapel, je dirigeais une étude biblique à Santa Ana. Quand le groupe est passé à 40-50 personnes, c’était trop difficile de se rencontrer dans une maison. Ainsi nous avons commencé à chercher un endroit pour se rencontrer le vendredi soir. Il y avait un club de garçons et filles qui semblait idéal. Il y avait une salle de réunion de bonne taille, une salle séparée pour les petits enfants, une aire de rafraîchissement et une immense salle de jeux. Les gars ont adoré! D’autre part, les dames ont remarqué que l’endroit était un dépotoir; il y avait des cafards occasionnels, et une odeur persistante. Bref, on a quitté cet endroit en moins de 40 jours. Morale de l’histoire : lorsque vous cherchez un emplacement, il sera très sage de faire venir des gens qui sont sensibles à certains de ces facteurs – ils pourraient être des briseurs d’entente.

**LIFEWORK**

Tenez compte de la collectivité où vous travaillez actuellement.

1. Si vous deviez planifier un lancement, quelle date choisiriez-vous? Par rapport à cette date, combien d’aperçu les services que vous planifieriez et quand? Quel emplacement choisiriez-vous et pourquoi? Considérez un emplacement que vous avez déjà choisi. Voulez-vous toujours l’utiliser?

2. Rédigez une brève description ou un plan de ce à quoi ressembleront les services d’aperçu et discutez-en avec votre mentor et ses pairs.

**4. Maturation**

**a. Précisez qui vous essayez de attendre**

Chaque ministère atteint consciemment ou inconsciemment certaines cibles plus efficacement. Considérez consciemment qui vous essayez d’atteindre : étudiants, jeunes professionnels, jeunes familles, familles plus matures, déplacés et marginalisés, etc.

**i. Rejoignez-vous ce groupe?** Représentent-ils une partie importante de vos connaissances ? Par exemple, si vous essayez de rejoindre une communauté artistique urbaine dans une banlieue sans galeries d’art, studios ou écoles d’art, vous découvrirez peut-être bientôt que le groupe que vous essayez d’atteindre n’existe pas en masse dans votre quartier. Quels sont les principaux groupes de population de la région? Quel groupe de population n’est pas atteint efficacement? Quels changements démographiques se produisent ou risquent de se produire bientôt?

**ii. À quel groupe de population vous identifiez-vous le mieux ?** Le groupe auquel vous identifiez le mieux se reflétera probablement dans la démographie de l’église. Ceux qui se rapportent à vous et à votre style viendront, se connecteront et auront tendance à rester. De même, malgré le désir d’atteindre un autre groupe cible, s’ils ne sont pas liés à vous, ils sont peu susceptibles de se connecter et de rester.

**b. Clarifier ce que vous faites bien**

Comme l’église mûrit, vous commencerez à découvrir ce que vous faites bien. L’église commence à développer une réputation pour son enseignement, culte, ministère des enfants (la jeunesse vient généralement plus tard), événements de sensibilisation, (service) évangélisation, disciple, etc. Il y a un sens dans votre communauté pour ce que vous faites bien et aussi pour ce que vous ne faites pas bien.

**Mettez l’accent sur vos forces et concentrez-vous sur celles-ci :** Comprenez que même si vous voulez bien faire toutes choses et exceller, votre philosophie de ministère vous empêchera de faire tout bien parce que vos priorités philosophiques sont révélées dans la pratique. Par exemple, si vous mettez l’accent sur l’enseignement de la Bible comme moyen de faire des disciples, alors vous passerez la majorité du temps à insister sur l’enseignement. Ce temps n’est pas disponible pour d’autres choses, même de bonnes choses. Découvrez ce que vous faites bien et ce qui correspond à vos valeurs et tirez parti de votre impact en vous concentrant là-dessus.

**c. Créer des systèmes**

Pour la première année, développez des systèmes sur lesquels vous pourrez vous appuyer plus tard et examinez régulièrement les systèmes pour les améliorer. Certains systèmes opérationnels doivent être en place avant le lancement, mais les systèmes font partie du processus de maturation :

**i. Structure organisationnelle :** Voici quelques questions à considérer

1. La structure est-elle trop compliquée?
2. Est-il clair à qui les gens devraient s’adresser lorsqu’ils ont besoin d’une réponse?
3. Les dirigeants du campus entendent-ils régulièrement la vision, la mission et le plan de l’église?
4. Les dirigeants ont-ils suffisamment d’autorité pour diriger?
5. La structure est-elle adaptée à l’évolution des situations et des besoins?
6. La structure est-elle conforme à la vision?
7. La structure est-elle conçue pour s’adapter à la croissance?
8. Y a-t-il des façons plus simples d’utiliser des ressources comme les gens et l’argent
9. Centraliser l’administration et décentraliser les pouvoirs.
10. Revoir la structure au moins une fois par an

**ii. Le service dominical :** Développer un ordre de service afin que vos dirigeants connaissent le flux des transitions de l’enseignement, le culte, la prière, les annonces, les éléments spéciaux (par exemple, vidéo, témoignage, baptême, dévouement des enfants). Élaborer un processus d’intégration et de sortie afin que les gens puissent être formés et mis en place, et que le démontage puisse être délégué aux bénévoles ou au personnel rémunéré. Organiser le culte et l’enseignement d’ici vendredi si possible. Les diapositives de projection pour les paroles ou l’enseignement doivent être préparées aussi longtemps à l’avance que possible pour réduire la pression et les erreurs. Aussi, planifiez le calendrier d’enseignement aussi longtemps à l’avance que possible.

**iii. Évangélisme et assimilation :** Comment prend-on une décision pour Jésus ? Comment commence-t-on à s’assimiler à la vie ecclésiale ? Informez les gens du processus, par exemple, est-ce qu’ils remplissent une carte ou parlent avec un pasteur ou autre chose? Précisez le processus. Quelles ressources donnez-vous aux visiteurs ou aux nouveaux croyants?

**a. Comment recevez-vous l’information des visiteurs :** Comment obtenez-vous vos coordonnées? Par exemple, au moyen d’une application, d’une carte de connexion imprimée ou d’un site Web. Comment faites-vous le suivi?

**b. Exemples d’objectifs d’assimilation :** Intégrer les gens à votre communauté de la Calvary Chapel et développer les caractéristiques d’assimilation suivantes :

1. Liste au moins sept amis.
2. Impliqué dans au moins un domaine du ministère.
3. Impliqué dans la communauté en milieu de semaine.
4. Comprendre la vision et s’y identifier.
5. Assister régulièrement aux cultes.
6. Financièrement engagé.
7. Aidez les pré-croyants à connaître et à grandir en Christ.

**c. Comment pouvons-nous faciliter la connexion pour les nouveaux utilisateurs ?** Évaluez régulièrement comment être plus efficace dans le processus.

**iv. Site Web :** Une règle de base est de garder les choses simples : emplacement, heure, directions, à quoi s’attendre, peut-être un bref historique et une biographie du personnel. Voici quelques choses que vous ne devriez pas inclure : plus d’une image du pasteur et de la famille, musique, sous const. les signes, et « langage de bénitier» (par ex. « les guerriers de la prière se réunissent chaque dimanche dans le saint des saints à 8h00 »). En outre, une mauvaise écriture ou de mauvaise qualité, contenu dépassé, et plus d’une poignée de liens vers les sites préférés devraient être évités.

**v. Baptême :** Rendez-le spécial et mémorable pour les gens – célébrez l’importance de l’événement dans la vie d’un croyant. Assurez-vous que les gens comprennent la signification du baptême du croyant, promouvoir et encourager la présence de toute l’église pour soutenir ceux qui sont baptisés. Prendre des photos et/ou des vidéos et les rendre disponibles en ligne ou une bobine de mise en évidence à montrer à l’église (assurez-vous que les images sont appropriées), partager des témoignages, et fournir des certificats.

**Fréquence :** Décider de faire plus de baptêmes pour moins de personnes ou moins de baptêmes pour plus de personnes.

**vi. Tenue de documents et base de données :** Il sera utile d’avoir accès aux coordonnées des participants réguliers, de l’assiduité le dimanche (adultes et enfants), de l’offre hebdomadaire et du nombre de bénévoles. Un programme de type Excel » ou Numbers peut facilement gérer les données jusqu’à ce que l’église se développe de manière significative et ensuite passer à un logiciel de gestion de l’église. Entrez les données dès que possible avant qu’elles ne soient perdues. Il est essentiel que vous traitiez les données comme confidentielles.

**vii. Comptabilité de base :**

**a. Offrande :** Deux leaders de confiance et mûrs, autres que le pasteur principal sont responsables du comte. Les procédures comptables et comptables généralement reconnues sont suivies pour assurer l’exactitude, la confidentialité et la sécurité des espèces et des chèques. Des rapports détaillés devraient être préparés chaque semaine et chaque mois.

**b. Utilisez les contrôles à double signature :** Bien qu’il soit moins pratique, il est beaucoup plus sûr. De cette façon, un comptable ou un administrateur d’entreprise prépare les contrôles (et dans le cas de l’administrateur d’entreprise peut-être fournit l’une des signatures) et puis le chef ou le pasteur adjoint fournit la seconde.

**c. Utilisez un service de paie :** Ou un comptable pour calculer les retenues et faire des paiements d’impôt trimestriels. Cela aidera l’église à se conformer à tous les règlements.

**d. Ne mélangez jamais les fonds personnels et l’église :** Un pasteur principal devrait éviter de manipuler l’argent et ne devrait jamais mélanger les biens personnels et l’église dans le même compte.

**e. Réputation :** Il est inacceptable pour l’église d’avoir des impayés, être en retard le dépôt de l’offre ou de ne pas payer les factures à temps. En outre, il est généralement préférable pour le pasteur principal d’éviter de manipuler des fonds à tout moment; et il ne devrait probablement pas savoir combien quelqu’un donne pour maintenir l’impartialité.

**f. Budget :** Avoir un budget annuel en place chaque année pour contrôler et planifier les dépenses en fonction des revenus (dîmes et offrandes) et des valeurs.

**viii. Structure corporative/juridique :** Restez simple et flexible [voir la discussion sur les sujets de formation des planteurs d’église ci-dessous]. La constitution en société à titre d’organisme religieux sans but lucratif protège les dirigeants contre la responsabilité personnelle en cas de poursuite. Le Conseil initial sera probablement composé de membres qui connaissaient le pasteur principal avant le déménagement dans la nouvelle région et qui feront ensuite systématiquement la transition des membres qualifiés du Conseil local. Obtenir une assurance contre les accidents du travail et une assurance responsabilité civile générale, y compris une assurance contre les inconduites.

**ix. Ministère des enfants :** Si les enfants n’aiment pas leur expérience, les parents peuvent ne pas revenir. Commencez par élaborer et mettre en place un solide programme de ministère pour les enfants. Offrez un environnement sûr où les parents et les enfants se sentent en sécurité. Recruter et former des ministres dévoués et compatissants. Vérifier les antécédents; fournir des insignes d’identité et des environnements propres. Les parents approuvent-ils les aliments donnés aux enfants, en particulier les allergies, sur les formulaires d’inscription. Les parents demandent habituellement : Qu’avez-vous appris? Vous êtes-vous amusés? Si les enfants donnent les bonnes réponses alors les parents sont très susceptibles de vouloir revenir.

**x. Pastorale des jeunes :** Une pastorale significative des jeunes devrait être différée jusqu’à ce que l’église atteigne environ 125 à 150 adultes. En général, jusqu’à ce que vous atteigniez ce seuil, faites en sorte que les jeunes soient en service avec des adultes et impliquez-les en servant. La prochaine étape probable consistera à envisager un groupe mixte de jeunes et de jeunes du secondaire supérieur et un rassemblement de jeunes en milieu de semaine.

* Ceci dit : si votre implantation est en Europe, et surtout en France, il est souhaitable que vous vous teniez au courants de lois souvent changeantes. Le C.N.E.F. et l’association Actes 6 ont des ressources pour aider les églises en implantation faire face à ce genre de question.

**d. Tenir compte des obstacles à la croissance**

**a. Attention à ne pas inhiber la croissance :** Supprimer les obstacles qui étouffent ce que Dieu veut faire n’est pas la même chose que de lutter pour les nombres pour un motif charnel. Nous voulons considérer les barrières que nous avons peut-être créées par inadvertance et les supprimer comme il convient pour permettre à Dieu d’accomplir ce qu’il cherche à faire dans l’église. Les obstacles typiques à la croissance surviennent lorsque la fréquentation atteint environ 100, 200, 300 et 500 adultes. Ces étapes représentent souvent des phases de passage d’une famille élargie à une église de taille moyenne à grande. Ces plateaux peuvent représenter les luttes que l’assemblée et les dirigeants vivent dans ces changements.

**b. Considérez ce qui empêche l’église de croître :** Évaluez régulièrement au printemps et à l’automne de chaque année.

**i. Ambiance familiale :** Une atmosphère familiale où les gens pensent « On se sent chez soi » peut malheureusement nuire à leur croissance. À mesure que le groupe grandit, le sentiment d’une famille élargie sera menacé et les gens qui veulent une petite communauté se sentiront probablement mal à l’aise et résisteront. Aidez les gens à se préparer à la croissance que Dieu veut accomplir, et encouragez-les à se réjouir dans le développement sain de l’église plutôt que de chercher à retarder la croissance. Ce peut être comme un parent malsain qui ne veut pas voir son enfant grandir et quitter la maison. Rappelez régulièrement à l’église que la croissance est naturelle et saine et d’accepter et de faire partie d’un processus sain.

**ii. Réconfort :** Les gens cherchent souvent à être à l’aise dans leur foi et à résister au changement. Vous aurez besoin de les défier en ce qui concerne la croissance spirituelle, et être étiré dans le ministère, la communauté, les finances, etc.

**c. L’espace peut être un obstacle :** lorsqu’un service est rempli à 70 %, il a atteint une capacité fonctionnelle aux États-Unis. Par conséquent, il est sage de faire le suivi des présences pour la planification. À mesure que les présences augmentent, autant de chaises que le code le permet dans la salle. En général, les heures creuses ont tendance à attirer moins de gens. Donc, à un moment donné, cela n’aide pas à ajouter plus de services, car ils n’attirent pas de nouvelles personnes ou ne soulagent pas la foule. Notez, les seules personnes qui aiment les salles pleines sont les prédicateurs et les dirigeants de louange. Comme la salle se remplit à la capacité fonctionnelle et vous avez maximisé les services, il est temps de trouver un plus grand espace ou aller multisite.

**i. Quand ajouter un culte :** À moins que vous remplissiez un espace de plus de 250 chaises, il est recommandé de vous déplacer dans un espace plus grand avant d’ajouter des services.

**ii. Flexibilité :** Les nouvelles églises ont tendance à croître plus rapidement que les églises établies, alors faites attention de ne pas vous enfermer dans un accord à long terme que vous pourriez dépasser. Chercher à créer de la souplesse.

**d. Développement des dirigeants :** Lorsque le leadership cesse de croître, l’église cesse de croître. Aucune organisation ne peut dépasser ses dirigeants. Avoir un plan intentionnel de croissance spirituelle personnelle : livres (théologie, histoire de l’église, et le leadership spirituel), séminaires, conférences et conférences. Les pasteurs principaux ont besoin d’apprendre à développer d’autres dirigeants de sorte que les autres dirigeants principalement ministre par des personnes plutôt que de personnes. Soyez dispensables dans le sens que si vous n’êtes pas disponible, le travail se poursuivra bien (Eph. 4:11-12, 2Tim. 2:2).

**e. L’évangélisation personnelle :** Une église cessera de croître quand elle se concentrera intérieurement. Un ratio sain est de cinq invités pour cent participants réguliers. Voici quelques remèdes possibles : assurez-vous en tant que leader que vous partagez le Christ et raconter les histoires; encourager le personnel et les dirigeants sur l’importance; enseigner sur l’évangélisation relationnelle et comment partager la foi; encourager les gens à inviter pré-croyants; fournir aux dirigeants un livre sur l’évangélisation personnelle et l’étudier ensemble; demander à quelqu’un de partager un témoignage pendant le(s) service(s). Matthieu 28:19-20 équilibre l’édification et l’évangélisation, mais comme les églises mûrissent, la tendance est de pencher vers l’édification et de négliger l’évangélisation.

**f. Santé spirituelle personnelle :** Si le pasteur principal n’est pas spirituellement sain, les dirigeants et l’église seront malsains. Assurez-vous que vous, en tant que leader, êtes dans la Parole chaque jour pour la méditation personnelle ainsi que pour la préparation de l’enseignement. Les pasteurs enseignants ont tendance à assimiler le temps d’étude comme culte personnel. Bien qu’il puisse l’être, c’est un bon conseil de santé d’avoir le temps de lecture personnelle séparée. Créer et maintenir des temps de prière, de fraternité et de responsabilité avec les mentors et les pairs.

**g. Commencez à planter des églises :** Des organismes sains et matures se reproduisent. Projetez la vision de planter à mesure que l’église mûrit. Les églises qui plantent des églises ont le privilège de voir les vies changées par la nouvelle église à la suite de leurs efforts, et insufflent également la vitalité dans l’église de plantation.

**h. Gardez le groupe concentré sur la vision :** C’est bien de célébrer le passé, mais regardez vers l’avenir. Votre véhicule a un grand pare-brise et des rétroviseurs relativement petits. Cela nous aide à nous concentrer sur où nous en sommes et où nous allons plutôt que sur le passé. Communiquez constamment votre vision pour que les gens comprennent où vous allez. À mesure que l’église grandit, le groupe central sera confronté à une perte d’intimité et de contrôle. Ainsi, méfiez-vous de la vision détournée par les membres du groupe de base qui cherchent à diriger l’église loin de la vision que l’église mûrit. En gardant à plusieurs reprises la vision devant l’église et en la partageant avec les principaux dirigeants au moins une fois par mois, vous minimisez la probabilité de détours.

**Soyez un diffuseur de vision crédible :** la vision gagne en crédibilité à chaque succès et au succès anticipé. D’autre part, les efforts ratés diminuent la crédibilité. Le temps de jeter la vision pour le prochain effort est au sommet du succès actuel. Racontez les histoires qui touchent les cœurs et comment la vision a une incidence positive sur les gens.

**Former les leaders :** Former les leaders à diriger plus que gérer. Les leaders remettent en question le statu quo et créent de l’instabilité en déplaçant les autres d’une période de pointe à l’autre. Le développement du leadership devrait être intentionnel et systématique. Envisager d’utiliser le programme d’études de la Calvary Chapel School of Ministry pour faciliter la formation et le perfectionnement et communiquer une philosophie holistique du ministère pour l’équipe.

**i. Évaluation des dirigeants :** L’évaluation est saine et biblique : Jésus évalue les sept églises de Rev.2-3, Luc donne des rapports réguliers sur les progrès de l’église [Ac. 2:41,47, 4:4, 5:14, 6:1], et Paul décrit les caractéristiques pour évaluer, qualifier et disqualifier les dirigeants [1Tim.3:1-7, Tits1:5-9]. Les énoncés de vision et la description de travail sont essentiels à une bonne évaluation. Des progrès significatifs ont-ils été réalisés? Rencontrez d’abord les chefs d’équipe tous les mois, puis tous les trimestres pour les encourager, voir où ils ont de la difficulté, les tenir responsables de leurs objectifs, répondre aux questions et célébrer leurs réalisations. Des exemples de formulaires d’évaluation du ministère pour décrire les objectifs annuels et les points de repère des examens périodiques sont inclus avec des modèles d’énoncé de vision dans les documents de formation ci-dessous.

**j. Concentrez-vous sur le ministère au lieu de l’argent :** concentrez-vous sur le ministère qui pousse les gens vers la maturité spirituelle. Évitez les dangers de s’inquiéter des finances plutôt que de faire confiance à Dieu comme dans les premiers jours de l’église. Comme les églises mûrissent, la tendance est à la sécurité liée à l’argent. Cela mène souvent à trop de collectes de fonds et à trop de sermons sur le don et l’intendance. En conséquence, il peut devenir un obstacle à la croissance et les gens perdent intérêt.

**La perspective d’un pasteur**

Pendant les deux années où j’ai fréquenté quotidiennement l’École de Ministère de la Calvary Chapel de Costa Mesa, j’ai glané tant de connaissances sur la théologie, la philosophie du ministère et la sagesse sur les aspects pratiques du ministère. Une grande partie de ce que je sais du ministère, je l’ai « attrapé » et a été enseigné par Chuck Smith, Carl Westerlund et d’autres pasteurs et dirigeants du programme. Avec le recul, je peux voir comment la formation formelle et le mentorat m’ont aidé à me préparer à ce que Dieu m’avait appelé à être et à faire. Essentiellement, tout ce que j’avais besoin de savoir, j’ai appris au cours du processus. Y avait-il d’autres leçons à apprendre, et ai-je besoin de grandir ? Bien sûr, mais néanmoins j’avais été suffisamment préparé, et vous aussi ! Si et quand vous arrivez à la place dans votre ministère d’implantation d’église que vous retournez à ce manuel et section sur la « maturation » pour rafraîchir votre pensée, réjouissez-vous ! Vous faites probablement l’expérience d’une implantation d’église saine. Examinez, glanez, célébrez et continuez à regarder vers l’avenir.

**LIFEWORK**

Passez en revue la section sur la création de systèmes. Identifiez les domaines dans lesquels vous avez de l’expérience et comprenez les systèmes, et ceux dans lesquels vous n’en avez pas. Organisez la formation, probablement disponible dans votre église de mentorat, pour créer les systèmes nécessaires dans l’église plantée avant le lancement.

**Formation sur l’implantation de l’église Calvary Chapel**

**1. Histoire**

Chaque église aura sa propre histoire et son propre cheminement. Il est sage d’enregistrer l’histoire comme un rappel des leçons apprises et comme un mémorial à la fidélité de Dieu.

**La perspective d’un pasteur**

Notre histoire du Calvary Nexus à Camarillo est fournie pour donner une idée de certains des jalons et des transitions que nous avons vécues au cours de nos années, et pour vous encourager. À certains égards, je n’avais aucune idée comment implanter une église et fait toutes les erreurs imaginables, mais Dieu est fidèle.

**De la maison au lancement :** Nous avons commencé comme une étude de la Bible à la maison avec cinq personnes dans notre salon. Lorsque nous avons déménagé à Camarillo, en Californie, nous ne connaissions pas une seule personne en ville, et nous n’avons jamais pris la peine de mener une enquête pour découvrir les caractéristiques démographiques de la collectivité. Mon ami pasteur qui a servi dans une ville voisine m’a simplement encouragé qu’il y avait un besoin d’une église de style Calvary Chapel dans la ville et je lui ai fait confiance et j’ai senti la confirmation de Dieu comme décrit précédemment dans la section appelée Christ. J’ai rencontré des gens en ville, leur ai dit la vision de planter une Calvary Chapel et les ai invités à étudier la Bible.

Le groupe a grandi à environ trente-cinq en environ deux mois et il y avait un sentiment d’identité comme une église, en substance, le groupe se considérait comme une église. Pâques était à environ un mois, alors que nous avons décidé d’avoir notre premier culte pour commémorer la résurrection. Il y avait un centre communautaire dans un parc à l’extrémité de la ville et nous avons décidé d’y avoir nos services. La salle pouvait accueillir un groupe de trois cents; il y avait des chambres pour les enfants, et un grand parc pour les rassemblements après l’église. Ainsi, beaucoup de potentiel. Nous n’avons pas fait de services de prévisualisation ou de promotion de masse, mais simplement encouragé les gens à inviter leurs amis. Notre premier dimanche, il y avait environ soixante-quinze adultes.

**Transition vers nos premières installations à temps plein :** Bien que nos services du dimanche étaient au centre communautaire au parc, notre étude biblique de mi-semaine a continué à se réunir à notre maison. L’équipe de culte arrivait environ une heure avant l’étude de la Bible et répétait pour le dimanche matin, puis la maison se remplissait pour l’étude de la Bible. Nous avons pensé que c’était génial, mais pas nos voisins. Il n’y avait pas de parking dans le quartier et trop de bruit. Donc, nous devions trouver un endroit pour l’étude de la Bible en milieu de semaine, les répétitions et les bureaux de l’église. Notre premier espace était une pièce de 56 m2 au deuxième étage d’un centre commercial. Au fil des ans, nous avons continué d’étendre notre utilisation à dix mille pieds carrés.

Nous avons acquis environ 204 m2 en bas au centre et mis en place 220 chaises et également loué un espace à proximité dans le même centre pour le ministère des enfants. Bientôt, nous avons été remplis et transférés à deux services et nous avons continué à ajouter de l’espace pour le sanctuaire, les enfants et le café à débordement. Le centre avait un pré-scolaire avec un grand espace extérieur ouvert et aire de jeux que nous avons loué pour l’usage du dimanche pour les enfants et les barbecues. Au cinquième anniversaire de l’église, il y avait environ 200 adultes régulièrement présents.

**Notre premier terrain et le développement du bâtiment :** Après environ cinq ans, nous avons été approchés par le propriétaire d’une parcelle de deux hectares pour voir si nous étions intéressés à acheter leur lot pour développer comme une église. Même si nous avions économisé de l’argent à l’idée de faire la transition vers un entrepôt, l’idée d’acheter des terres et de les développer à partir de zéro semblait tout simplement hors de notre portée. Néanmoins, en priant, nous avons vu la main de Dieu dans l’opportunité et avons décidé d’y aller. Beaucoup de gens de métier dans l’église ont travaillé sur le projet et un superviseur de la construction dans l’église est devenu le gestionnaire du projet.

De façon générale, je recommanderais de recourir à un entrepreneur général externe si possible, parce que si des problèmes surviennent au travail, cela aura tendance à causer des conflits et des divisions dans l’Église. Néanmoins, malgré le fait qu’il semblait impossible à l’homme, Dieu a gracieusement vu l’église construite. La première phase était d’environ 1486 m2 avec un sanctuaire pouvant accueillir cinq cents personnes, ainsi que des salles de classe et des espaces de garderie pour les enfants.

**L’été de notre mécontentement :** Avant que nous puissions occuper la nouvelle église, notre bail au centre commercial a expiré et nous avons dû déménager. La ville nous a permis d’utiliser le parking pour nos services. Pendant environ six semaines en été, nous nous sommes rencontrés en plein air, et j’ai fait une découverte remarquable - les gens se soucient des installations où ils se rencontrent. Bien que le centre commercial était relativement spartiate, il était perçu comme plus confortable que de se réunir en plein air dans un parking. En six semaines, notre fréquentation moyenne est passée d’environ 350 à 200 adultes.

**L’été de satisfaction :** Plus tard cet été-là, nous avons emménagé dans notre propre bâtiment et l’église a grandi à 400 adultes avant la fin de l’année.

**La saison de l’expansion :** Chaque année pendant les six années suivantes, notre fréquentation a continué à augmenter d’au moins une centaine d’adultes. Nous avons ajouté une phase II à la propriété composée de salles de classe supplémentaires, et salle de bourses et élargi à environ 2322 m2.

**Multi-site :** Comme l’église a continué à croître, il est devenu évident que nous allions dépasser la capacité fonctionnelle de notre campus. Nous offrions 3 services le dimanche matin et un service le dimanche soir et avons estimé que la réponse n’était pas d’essayer d’offrir plus de services, mais d’élargir. Les principaux choix étaient d’acquérir une parcelle de cinq à dix acres et de développer un sanctuaire qui pourrait accueillir un millier (1000) et une école chrétienne sur place; ou la location d’un autre 25,000 de l’espace d’entrepôt que nous pourrions utiliser pour les fonctions de l’église et aussi offrir comme un centre de jeunesse pour les étudiants après l’école. Nous avons déterminé que l’espace d’entreposage serait une utilisation plus efficace des ressources pour nous.

En avril 2010, nous avons commencé à offrir des services dans deux campus. Dans les six mois qui ont précédé le lancement du deuxième campus, nous avons recruté et formé une armée supplémentaire de bénévoles pour fournir le ministère nécessaire (p. ex., enfants, placeurs, rafraîchissements, technologie, culte, nettoyage, installation et démontage, et hôtes). L’espace a été conçu avec une ambiance urbaine contemporaine avec un plan pour cibler la nouvelle population du collège d’État à proximité. Nous avons évité toute tentative de manipulation de la congrégation et avons été heureux de découvrir qu’à la fin de la première année, environ la moitié de la congrégation a assisté à chaque campus chaque semaine, et que diverses démographie d’âge étaient bien représentés sur les deux campus (bien qu’il y ait eu plus d’étudiants au nouveau campus).

**Centre jeunesse « The Bridge » :** Notre plus récent campus offre un centre jeunesse gratuit pour les étudiants juniors et seniors. Nous avons un directeur à temps plein, un assistant à temps partiel, un stagiaire et de nombreux bénévoles. Nous offrons aux étudiants art, musique, sports, laboratoire informatique et centre d’apprentissage, coaching de vie spirituelle, salon de l’énergie, salle de jeu et chapelle quotidienne. A la fin de la première année, 150 étudiants par semaine étaient présents et 40 à 50% étaient pré-croyants (beaucoup sont venus au Seigneur].

Je ne suis pas un grand fan de longs récits d’histoire de l’église sur les sites Web. Généralement, je confesse, à se sentir ennuyé par trop d’informations. D’autre part, je crois qu’il est très utile pour l’église de percevoir non seulement où ils vont mais d’apprécier où ils ont été. Si je devais tout recommencer, j’aurais tenu un journal pour relater le voyage.

**LIFEWORK**

Commencez à enregistrer votre histoire d’implantation d’église. Vous êtes actuellement en phase de préparation pour votre plante d’église, mais cela fait partie de votre histoire. Écrire un journal sur l’expérience, mais apprécier que seule une version abrégée sera généralement partagée avec d’autres.

**2. Faire des disciples**

**a. L’importance :** Le but est de faire des disciples. Ainsi, l’Eglise a besoin de développer un moyen de faire des disciples, et doit être en mesure d’évaluer comment elle se porte par rapport à cette mission. Bob Gilliam a mené une « évaluation du voyage spirituel » pour déterminer comment les diverses églises des États-Unis le faisaient. Le consultant de l’église a découvert que la plupart des gens dans les églises ne grandissent pas spirituellement. 41 % ont déclaré que la croissance spirituelle n’avait pas changé et 26 % ont déclaré avoir reculé au cours de l’année précédente. Quatre raisons principales : 1. Les dirigeants ne savent pas à quoi ressemble un disciple; 2. Les dirigeants ne savent pas comment faire un disciple; 3. Les dirigeants ne savent pas comment intégrer les ministères pour faire des disciples; et 4. Ils ne mesurent pas le progrès.

**b. Faites savoir à l’Église que vous êtes en mission pour faire des disciples** – évangélisation et édification. Les chrétiens mûrs sont impliqués dans le culte, la fraternité/communauté, l’apprentissage de la Bible, la prière, l’évangélisation, le ministère/service, le don, la contemplation, et faire des disciples des autres.

**c. Établir une vision de l’assimilation :**

**Exemple de vision d’assimilation**

**Les rassemblements :**

* Accueillez les gens avec amour et offrez de l’aide à chaque occasion.
* Invitez les gens à faire partie de la communauté en remplissant une carte Connexion.
* Dirigez les gens vers les cours pour enfants, les centres d’accueil et de rafraîchissements et escortez-les dans la mesure du possible.
* Encourager les gens à assister aux cultes chaque semaine et communiquer régulièrement la vision de l’église afin que les gens puissent la comprendre, s’y identifier et y investir.
* Organiser des célébrations d’accueil où de nouvelles personnes peuvent se réunir, prendre un repas, rencontrer des dirigeants et d’autres nouveaux participants. Présentez la mission, la vision et les valeurs de l’Église et répondez aux questions.
* Encouragez régulièrement les gens à investir dans la relation avec les pré-croyants et les non initiés, et invitez-les à faire partie de la communauté.

**Groupes de maison :**

* 100% de l’église impliqué en milieu de semaine / petite communauté de groupe.
* Chaque semaine, encouragez les gens à participer à un petit groupe en remplissant un formulaire simple sur l’application ou une carte imprimée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fréquence moyen des adultes le dimanche** | **Le personnel à temp plein** | **Le personnel à temps partiel** |
| 1 à 150 | 1 | 1 |
| 151 à 300 | 2 à 3 | 1 à 2 |
| 301 à 450 | 3 à 4 | 2 à 3 |
| 451 à 600 | 4 à 6 | 2 à 4 |
| 601 à 750 | 5 à 7 | 3 à 5 |
| 751 à 900 | 6 à 9 | 4 à 6 |
| 901 à 1050 | 7 à 10 | 5 à 7 |
| 1051 à 1200 | 8 à 12 | 6 à 8 |

* Encourager fréquemment les chefs de petits groupes et les participants à demander aux autres de se joindre à leur groupe.

**Service :**

* Objectif pour 100% de l’église impliquée dans le ministère au moins 4 heures par mois.
* Chaque semaine, encouragez les gens à participer à un ministère en remplissant un formulaire simple sur l’application ou une carte imprimée.
* Encourager les dirigeants et les membres de l’équipe du ministère à communiquer chaque semaine pour inviter les gens à participer et les encourager à le faire.

**d. Évaluer :** Déterminer si les gens participent aux rassemblements de fin de semaine, aux petits groupes et au ministère/service. Suivre les chiffres pour évaluer les tendances. Obtenir la rétroaction des dirigeants des églises, des ministères et des groupes communautaires. Demandez aux dirigeants si les gens grandissent en tant que disciples. Considérez une enquête annuelle ou un inventaire spirituel. Déterminez si vous êtes en croissance, en déclin ou si vous maintenez le statu quo.

**La perspective d’un pasteur**

Au début du cycle de vie de l’église, il semble que chacun est très engagé et impliqué. Une partie de la raison est la dynamique de plantation d’église et la dynamique de la taille de l’église. Essentiellement, dans une petite église, on a tendance à avoir le sentiment d’une dynamique familiale élargie. À mesure que l’église grandit, il devient plus difficile de maintenir le sens de la communauté. Le but de l’église n’est pas simplement d’augmenter la fréquentation, mais de transformer la vie de l’application de l’évangile. Il devient nécessaire d’avoir un système pour aider les gens à s’assimiler à la vie de l’église et à la communauté dans le cadre du processus d’encourager un sain développement spirituel. Communiquer régulièrement des normes élevées afin que l’église comprenne ce qui est attendu des disciples.

**3. Perfectionnement des dirigeants et du personnel :**

**a. L’importance :** Votre équipe de direction et le personnel sont essentiels au succès de l’église. Une caractéristique commune des églises saines est une équipe de leadership saine. Une équipe est : deux ou plus doués, compétents, dirigeants spirituels qui se sont engagés à servir ensemble pour accomplir la mission disciple de l’église. La première contribution des dirigeants est de former plus de chefs de la congrégation. Les membres du personnel et les dirigeants doivent trouver des bénévoles supplémentaires et les aider à se perfectionner. Calderon rapporte que lorsqu’une église plantée développe ses dirigeants, les chances de survie augmentent de 178%. La principale raison pour laquelle l’Église aux États-Unis lutte est un manque de leadership. Le problème est que l’église ne développe pas intentionnellement des dirigeants. Aidez l’équipe à apprécier l’importance de ce qu’elle fait, encouragez-la et remerciez-la fréquemment.

**b. Problèmes critiques de développement des leaders :** Le personnel sait-il comment former des leaders intentionnellement? Est-ce qu’il forme actuellement des leaders? Le personnel sera-t-il recruté en fonction de sa capacité à former des leaders? Le personnel sera-t-il formé pour former des leaders? L’église aura-t-elle un processus clair pour former les dirigeants?

**c. Quelle devrait être la taille du personnel :** Malheureusement, le facteur décisif est souvent le coût. Les planteurs d’église ont souvent un avantage sur les églises établies. Généralement, le personnel est très motivé pour faire partie de l’équipe et le soutien financier de l’église n’est pas leur principale motivation. Voici quelques lignes directrices utiles pour le personnel de l’église.

**d. Les rôles du personnel et qui recruter :** Combinez le personnel fonctionnel spécifique à l’âge. Les membres du personnel selon l’âge se concentrent généralement sur un groupe d’âge particulier (p. ex., les jeunes, les enfants), tandis que les membres du personnel fonctionnel se concentrent sur une fonction principale comme le culte, les petits groupes, le ministère, les installations et la sensibilisation. Les rôles du personnel fonctionnel se concentrent sur un segment plus large de la congrégation. À mesure que votre personnel grandit, cherchez à maintenir l’équilibre entre le personnel fonctionnel et le personnel de votre âge. En outre, le personnel est susceptible d’où de multiples chapeaux d’autant que l’église est dans ses premières étapes de sa vie. Les gens auront tendance à passer de généralistes ayant de nombreux domaines de surveillance à des spécialistes ayant un domaine ciblé.

Lorsque vous déterminez qui recruter, passez en revue les 8 points décrites ci-dessus dans la section « Fondement – établir une équipe » [caractère, engagement, consensus, compétence, compatibilité, compassion, courage et vocation]. Comme l’église grandit idéalement, vous pouvez former le personnel de l’intérieur de l’église.

Ne soyez pas prompt à ordonner rapidement sur les dirigeants – laissez-les se prouver. Enfin, embauchez lentement et licencier rapidement (selon les lois en vigueur) – un employé spirituellement malsain peut être un cancer du corps.

**e. Évaluer le personnel :** L’évaluation formelle permet au personnel de s’améliorer dans ce qu’il fait. Les planteurs principaux devraient effectuer des évaluations officielles régulières. L’évaluation du personnel est un élément clé du développement du leadership. Un formulaire et un processus normalisés simplifieront les évaluations et aideront à rendre les évaluations informelles officielles.

**Exemple de formulaire d’évaluation du ministère**

Renseignements sur l’employé

Nom : Titre : Période d’évaluation : De : À :

Dates des objectifs de l’examen

Énumérez quatre à cinq objectifs prioritaires du Ministère (à terminer au cours de la prochaine année d’examen)

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

2.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

3.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

4.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

5.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

Objectifs de perfectionnement

Énumérez 2-3 Domaines de Développement Spirituel ou de Croissance (à atteindre dans la prochaine année d’examen)

1.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

2.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice

3.

Commentaires sur l’examen de mi-exercice / Commentaires sur l’examen de fin d’exercice Signatures et évaluation de fin d’exercice

Employé : Date :

Examinateur : Date :

Commentaires des employés (sur demande) :

**Passer en revue la clé**

E – Très bien : La personne excelle dans tous les objectifs ministériels et de développement.

B – Bien : Elle a dépassé la plupart des objectifs et atteint tous les objectifs ministériels et de perfectionnement.

RA – Répond aux attentes : Atteint avec succès tous les objectifs ministériels et de perfectionnement.

C – En croissance : Atteint la plupart des objectifs ministériels et de développement.

F – Faible : Atteint peu ou pas du tout les objectifs de développement du ministère.

**Lignes directrices du superviseur :**

Élaborer des objectifs pour l’année à venir.

Commencer le processus en novembre ou en décembre et le terminer au plus tard à la fin de janvier.

Inscrivez le nom de l’employé, son titre et la période d’évaluation (p. ex., janvier 2021 à décembre 2021). Utilisez cet original comme modèle et enregistrez le fichier de l’employé avec le nom de famille de l’employé. Le format suggéré est ministryevaluation\_jean\_dupont202B1.

Fixer un moment pour rencontrer l’employé et suggérer de trois à cinq objectifs ministériels et deux à trois objectifs de perfectionnement. Recevoir des commentaires et réviser les objectifs au besoin.

**Les objectifs du ministère** sont les principales fonctions ou objectifs de rendement dont l’employé sera responsable. Ces objectifs peuvent être des tâches, comme la planification d’un événement, ou comportementale, comme travailler avec un autre ministère pour atteindre un but.

**Les objectifs de perfectionnement** sont des occasions pour l’employé de progresser dans un domaine précis. Par exemple, un objectif de développement spirituel pourrait être des occasions pour un employé administratif de diriger une étude biblique ou une dévotion.

**Un objectif de croissance** peut être associé à un domaine qui doit être amélioré, comme la gestion du temps ou des tâches.

Le superviseur donne l’approbation finale des objectifs.

Objectifs initiaux de l’employé et du superviseur. Le superviseur entre la date à laquelle les objectifs sont finalisés dans le champ Date.

**Appréciation semestrielle :**

* En juin et au plus tard en juillet, rencontrer l’employé pour évaluer ses progrès par rapport aux objectifs.
* Le surveillant entre les commentaires dans la colonne « Appréciation semestrielle commentaires » pour les objectifs ministériels et de développement.
* Section initiale de mi-exercice de l’employé et du superviseur. Le superviseur entre la date de l’examen de mi-exercice dans le champ Date.

**Appréciation et évaluation de fin d’exercice :**

* En novembre/décembre, le superviseur entre les commentaires dans la colonne Examen de fin d’exercice - Commentaires.
* Le superviseur examine les commentaires et entre l’évaluation globale pour l’année dans la section Évaluation.
* Rencontrer l’employé et examiner les commentaires et l’évaluation de fin d’exercice.
* Si l’employé souhaite commenter l’évaluation, il peut le faire dans la section Commentaires de l’employé.
* L’employé et le superviseur signent et datent dans la section des signatures.
* Le surveillant en remet une copie à l’employé, en conserve une copie pour son dossier et transmet l’original à l’Administration aux fins de classement dans le dossier du personnel.

Clarifier les attentes et les normes : chaque membre du personnel ou partie de l’équipe de direction a besoin d’une description du ministère qui décrit les attentes. La description vous aidera à recruter et à évaluer le personnel. Sans la description, les responsables ne sauront pas ce qui est attendu d’eux, comment ils doivent prioriser le temps et leurs objectifs. Une description du ministère est un énoncé général de ce que la personne fera et devrait comprendre :

1. titre du poste
2. profil d’emploi [liste des caractéristiques requises de la personne [dons spirituels, expérience, compétences nécessaires]
3. résumé de poste
4. attentes professionnelles
5. relève de
6. travaille avec

**Organiser le personnel :** créer un organigramme pour structurer la surveillance et les rapports. La structure organisationnelle aidera à évaluer les besoins en dotation, à gérer l’étendue du contrôle et à clarifier les pouvoirs et les responsabilités dans les secteurs du ministère. Peter Drucker observe : « Dans toute institution, il doit y avoir une autorité finale… quelqu’un qui peut prendre des décisions finales et s’attendre à ce qu’elles soient respectées. » Les personnes que l’on gère sont appelées « étendue de contrôle ». Il devrait y avoir un nombre limité de personnes qui relèvent directement du pasteur principal. À titre indicatif, pas plus de trois à six personnes devraient relever d’un seul chef.

**Former le personnel :** les gens ne peuvent pas former et diriger des dirigeants s’ils ne sont pas eux-mêmes des leaders. Par conséquent, le leadership et le développement spirituel doivent être intentionnels. Les leaders sont des apprenants et s’ils cessent d’apprendre, ils cessent de diriger. Ils se formeront et se perfectionneront au fur et à mesure qu’ils seront formés. Les réunions hebdomadaires du personnel sont d’excellents forums de formation. Une école de ministère fournit une formation formelle de développement spirituel et tout le personnel et les membres de votre équipe de direction devraient participer. Encourager la lecture biblique régulière pour le développement des leaders. Fournir des livres sur une base trimestrielle et encourager un processus de lecture des livres liés au développement du leadership, biographies / histoire de l’église, et le développement du caractère spirituel (disciplines). Cela aidera à développer la compétence dans le caractère, les connaissances et les compétences.

**Encourager l’équilibre :** Lu. 2:52 «Jésus a grandi dans la sagesse et la stature, et dans la faveur avec Dieu et les hommes.» La seule déclaration concernant la vie de Jésus depuis l’âge de treize ans jusqu’à ce qu’Il commence son ministère public à l’âge de trente ans était qu’Il a grandi dans de multiples sphères. Assurez-vous de donner l’exemple, d’encourager et d’aider à assurer l’équilibre dans la vie du personnel. La croissance de la sagesse se rapporte à la sphère intellectuelle. Les leaders doivent développer leur esprit et être mis au défi de continuer à grandir. Stature se réfère au corps physique. Les gens ont besoin de repos, d’exercice et de bien manger s’ils veulent courir la course avec endurance. Le développement spirituel est la faveur de Dieu. Les dirigeants doivent avoir un temps de dévotion personnelle avec Dieu caractérisé par l’étude de la Bible, la prière et la contemplation. Faire le travail de ministère ne peut pas remplacer le temps avec Dieu. La faveur avec l’homme concerne la relation avec les autres. Les leaders sains et équilibrés ont des relations personnelles qui mûrissent et se développent.

**La perspective d’un pasteur**

Au cours de mes 25 ans d’expérience en tant que pasteur principal et implanteur d’église, nous avons embauché de nombreux employés, et la plupart d’entre eux viennent de nos membres. Malheureusement, pendant des années, j’ai dû congédier deux employés. Relativement parlant, c’est probablement un très petit pourcentage, mais chaque fois qu’il y a un licenciement, j’y vois un manque de dépistage ou de développement. Dans les deux cas où nous avons dû licencier un employé, je crois que les problèmes auraient pu être évités dans le processus de sélection. Notre modèle actuel exige qu’un administrateur interviewe les candidats initiaux, puis que le superviseur du directeur rencontre les candidats probables. Enfin, le ou les candidats proposés s’entretiennent avec un groupe de dirigeants exécutifs [p. ex., pasteur principal, pasteur adjoint, administrateur (exécutif) et directeur de département]. En général, j’inclus au moins un homme et une femme dans le processus afin d’obtenir des perspectives différentes. Ce processus nous a aidés à éviter certains des problèmes associés à un processus d’embauche plus unilatéral.

**LIFEWORK**

Considérez le personnel de votre église de mentorat actuelle. Discutez des questions suivantes avec votre mentor : taille, rôles, méthode d’évaluation, établissement des attentes et des normes, organisation, perfectionnement et promotion de l’équilibre.

**4. Mobilisation des bénévoles**

**a. L’importance :** Peter Drucker observe : « Les gens déterminent la capacité de rendement d’une organisation. Aucune organisation ne peut faire mieux que ses employés. » L’Église doit comprendre que la responsabilité d’accomplir la vision et le ministère de l’Église lui incombe. Ce n’est pas au pasteur de faire tout le travail du ministère. Plutôt le pasteur et les dirigeants doivent équiper toute l’église pour servir et construire le Corps du Christ (Eph. 4:11-13). La mobilisation fera passer la congrégation de la séance au service de la communauté. La mobilisation des volontaires augmente le ministère du royaume. La mobilisation sera aussi généralement un investissement financier – ceux qui sont impliqués ont tendance à soutenir l’église plus que ceux qui ne le sont pas.

En outre, la mobilisation permet d’assurer un leadership laïque et de constituer un vaste bassin de bénévoles qui vous aident à identifier les futurs leaders. Les dirigeants laïcs sont souvent un excellent endroit pour identifier les futurs employés. Les bénévoles en leadership deviennent le système agricole des ligues mineures pour former les futurs dirigeants, superviseurs et employés. La mobilisation réduira le fardeau des pasteurs et du personnel et leur permettra de se concentrer davantage sur le développement et la vision du leadership. Les croyants mobilisés ont tendance à croître plus rapidement et à être spirituellement plus sains que ceux qui ne s’impliquent pas. Une église mobilisée tend à être une église saine. D’autre part, quand relativement peu sont impliqués l’église n’est pas saine et ne mûrit pas.

**b. Le problème :** La majorité ne sont pas vraiment impliqués dans la vie et les ministères de leur église. On estime souvent que 80 % du travail est fait par 20 % des gens. Il y a des raisons pour lesquelles les gens ne sont pas impliqués:

1. Le recrutement est basé sur l’émotion (culpabilité, honte, manipulation).
2. Les dirigeants ne comprennent pas comment mobiliser la congrégation pour le ministère.
3. Certaines personnes attendent une invitation personnelle à s’impliquer.
4. Les gens se sentent trop occupés avec leur emploi du temps en dehors de l’église.
5. Beaucoup de fidèles croient que c’est le travail du pasteur.
6. Certains pasteurs se sentent menacés par une forte implication bénévole.

Les congrégations ont tendance à s’en remettre au personnel parce que le personnel est formé et que la plupart des bénévoles laïcs ne l’ont pas été. En outre, la plupart des membres de la congrégation n’ont pas ressenti un appel spécial au ministère et ne supposent pas que les pasteurs et le personnel ont été appelés comme l’expérience du buisson ardent de Moïse. De plus, les membres de l’église reconnaissent que le personnel est rémunéré (c.‑à‑d. « Pourquoi devrais‑je le faire, c’est pour cela que nous vous payons »). Enfin, certaines personnes supposent que Dieu ne les utilisera pas comme il utilise le personnel – elles vous demandent de prier lors d’un repas ou pour un parent malade, et supposent probablement que Dieu entend les prières d’un pasteur plus que celles d’un croyant régulier. Les gens se sentent effrayés, inadéquats, indignes, apathiques, motivés pour de mauvaises raisons, et à l’aise dans la routine de ne pas être impliqué.

**c. Une perspective biblique :** Aider les gens à découvrir que c’est la volonté de Dieu que tous soient impliqués dans le ministère :

1. L’appel au salut est un appel au service (Eph. 2:8-10, Rom. 8:28-30, Ja.2:14-26).
2. Chaque croyant doit être un ministre ou un pasteur de sa maison (1Pet. 2:5, Apoc. 1:6, 5:10).
3. Dieu a donné à chacun de nous un dessein unique et des dons spirituels (Job 10:9-10, Rom. 12:6-8, 1Cor. 12:27-31, Eph. 4:11-13, 1Pet. 4:10-11).
4. Un corps sain exige que toutes ses parties fonctionnent correctement (1Cor. 12:1-31).

**d. Une vision pour une église pleinement mobilisée :** À quoi ressemblerait-elle si tout le monde dans l’église était réellement impliqué dans le ministère ? Pouvez-vous décrire à quoi cela ressemblerait – brosser un tableau pour que les autres puissent le voir? Pouvez-vous aider les gens à voir l’influence et les bénédictions qui découlent de leur engagement – comment cela glorifierait Dieu et les satisferait ? Une fois que vous sentez la vision, vous devrez la communiquer régulièrement. Même si vous avez une grande vision et un plan de mise en oeuvre, les gens n’en feront pas partie à moins qu’ils le sachent.

**e. Utiliser un processus :** L’objectif est de faire participer tous les membres de la collectivité. Établir des attentes élevées, y compris la participation du Ministère… il est peu probable que vous obteniez une réponse plus élevée que le niveau d’attente que vous créez. Nous énumérons les occasions de servir dans l’église locale, dans la communauté en dehors de l’église, et dans le monde à travers l’implication des missions mondiales. Nous encourageons les gens à prier, à examiner les différentes options décrites et à vérifier les domaines d’intérêt.

Les formulaires ou les cartes de l’application sont recueillis chaque dimanche, examinés et distribués aux dirigeants du ministère à contacter d’ici mardi soir. Lorsque plusieurs domaines d’intérêt sont énumérés, nous essayons d’établir des priorités de distribution en fonction des besoins. Par exemple, si ceux qui font l’accueil et les ministères des enfants sont tous deux énumérés et qu’il y a un besoin pour les employés du ministère des enfants, mais pas pour l’accueil, nous distribuerons la carte au dirigeant du ministère des enfants pour le premier contact. Les dirigeants communiquent et partagent la vision de leur ministère, décrivent les attentes et veillent à ce que la formation soit offerte. Les dirigeants tenteront de planifier la rencontre avec le nouveau bénévole et offriront l’occasion de voir le ministère en action avec le leader, de fournir une vision écrite et une « description de poste » et de planifier la formation.

En plus de la carte de connexion, nous encourageons fortement tous nos dirigeants de ministère, assistants et membres de l’équipe à tendre la main pour inviter et impliquer les gens dans l’église dans leur ministère (ou un autre ministère dans l’église).

**La perspective d’un pasteur**

D’après mon expérience, la meilleure façon de mobiliser les bénévoles est de les recruter individuellement – regardez-les dans les yeux et invitez-les à participer – il est beaucoup plus efficace de demander directement aux responsables et aux adjoints de votre ministère de faire des annonces à partir de la plateforme. Dans la mesure du possible, offrir de la formation et faire preuve de souplesse en ce qui a trait à l’établissement des horaires. Il est préférable de parler de la vision du ministère et des avantages d’être impliqué, puis de se concentrer sur les besoins. Enseignez et encouragez votre équipe de direction à recruter plutôt que de chercher à faire tout le recrutement en tant que pasteur principal.

**LIFEWORK**

Revoir la section sur une vision pour une église mobilisée et discuter. Partagez vos expériences liées à la mobilisation des bénévoles : ce qui a fonctionné et ce qui n’a pas fonctionné?

**5. Pastorale et counseling**

**Thème verset 2 Timothée 3:16-17** « Toute l’Écriture est donnée par l’inspiration de Dieu, et elle est profitable pour la doctrine, la réprimande, la correction, pour l’enseignement de la justice, afin que l’homme de Dieu soit complet, parfaitement équipé pour toute bonne œuvre. »

**Objectif :** Aider le peuple de Dieu à se tourner vers un vrai Dieu pour faire face aux vrais problèmes. Équiper les gens pour appliquer la Parole de Dieu aux problèmes auxquels ils font face, et naviguer les problèmes. Apportez réconfort et espérance confiante en Jésus (Cf. Rm 15, 1-13).

**Philosophie générale :** Le message principal de l’Évangile est l’espérance et la restauration disponibles de Dieu par Jésus. Le conseiller doit faire preuve d’empathie et de compassion envers le conseiller. Nous voulons aider les gens à comprendre et à expérimenter le changement en appliquant la Parole de Dieu à leur vie.

**Méthodes**

**Temps :** Habituellement, des réunions d’une heure. Le conseiller doit gérer le temps de consultation à la lumière d’autres responsabilités ministérielles.

**Durée :** En général, les séances se déroulent en 6 à 8 réunions. Si vous êtes incapable de faire des progrès significatifs et de voir une ligne d’arrivée proche à la sixième réunion, il est probablement sage de les référer à un conseiller chrétien/biblique extérieur qui partage votre philosophie de ministère.

**Couples :** Lorsque les couples de conseil, idéalement, les deux devraient assister. Cela crée un champ de niveau dès le début de la relation de conseil, et aide à éviter les questions de préjugés ou de partialité.

**Les expériences personnelles** du conseiller ou d’autres devraient généralement être évitées. Au lieu de cela, comptez sur la Parole. Nous espérons éviter de créer des attentes déraisonnables fondées sur le passé du conseiller ou sur l’expérience des autres.

**Devoir à faire :** Il peut être utile d’encourager les conseillers à faire le travail de vie connexe. Par exemple : lecture et achèvement de questions à la fin du chapitre, ou étude de mots sur un sujet particulier (p. ex., colère). Il peut aider le conseiller à déterminer le niveau de motivation des gens.

**Genre :** Principalement, les hommes sont de conseiller les hommes, et les femmes avec des femmes. Si la rencontre avec le sexe opposé utiliser une zone visible pour le public.

**Médicaments :** Ne conseillez pas aux gens de cesser de prendre les médicaments prescrits sans l’approbation du médecin. Qu’il s’agisse de problèmes physiques ou émotionnels perçus (p. ex., antidépresseurs). Évitez d’affirmer que si les gens avaient plus confiance qu’ils n’auraient pas besoin de médicaments.

**Abus sexuels ou physiques** et idées suicidaires ou meurtrières : Doit être signalé aux autorités. Ce sont des problèmes de signalement obligatoire pour les pasteurs. Il est sage de faire savoir au conseiller au début de votre première réunion que toutes les communications seront maintenues dans la confiance, mais en ce qui concerne les domaines ci-dessus vous en tant que pasteur sont susceptibles de rendre compte aux autorités. Les idées suicidaires ou meurtrières sont souvent associées à la « planification » plutôt qu’à un énoncé vague ou généralisé. Par exemple, « Je suis tellement déçu que j’aimerais que Jésus vienne m’emmener » n’est pas une idée suicidaire. Cependant, « J’en ai fini! Je rentre chez moi, je prends une poignée de pilules et une bouteille de vin et je quitte cette terre! » De même, « Je suis tellement en colère que je pourrais tuer quelqu’un n’est pas une idée criminelle », mais « J’ai acheté un pistolet et je vais attendre dans sa ruelle qu’il rentre à la maison ce soir et le tue! » est.

**Équilibre et limites :** Le conseiller doit avoir de la compassion, mais aussi établir des limites. Rappelez-vous que c’est la mission de Jésus de sauver le monde, et vous risquez de vous épuiser rapidement si vous essayez.

**Généralement rencontrer un conseiller à l’église :** Si quelqu’un reçoit un conseil d’un conseiller à l’église, il est utile d’éviter de créer de la confusion en s’engageant dans un conseil simultané avec un autre. Par exemple, si l’un suggère de faire « ABC » et l’autre recommande contre « ABC » et suggère « XYZ », cela crée probablement de la confusion.

**Psychiatrie :** Comme une étude du comportement n’est pas contraire à l’Écriture en soi. Par exemple, une théorie selon laquelle les gens sont motivés par le renforcement positif [B.F. Skinner- Behaviorist] est cohérente à bien des égards avec le principe des récompenses de Dieu dans la Bible. D’autre part, le modèle psychosocial de Freud qui suggère que la personnalité est déterminée par l’âge 7 serait en conflit avec l’enseignement de la Bible de né de nouveau/nouvelle création.

Par conséquent, le conseiller doit distinguer la Bible des autres philosophies.

**Saint-Esprit :** Jésus est le Conseiller merveilleux (Is. 9, 6), et a envoyé le Saint-Esprit pour conseiller. Les conseillers les plus efficaces montrent les dons de la Parole de Sagesse : (p. ex., Salomon 1Ki. 3 et l’incident « Diviser l’enfant »; Jésus Jn 11, 4-6 sur les messagers de Jean-Baptiste, et l’authentification des Écritures, Mt 21, 25 répondre aux chefs religieux pour répondre si Jean était un prophète, Mt 22, 21 question sur les impôts).

**Parole de Connaissance :** révélation par l’Esprit (Jean 4 femme au puits, Jean 8 chefs religieux et la femme prise en adultère).

**Abordez les questions dans l’amour sans porter de jugement :** Dites la vérité dans l’amour et sans compromis (Eph. 4:15). Soyez ferme sur les normes de Dieu, mais compatissant face aux échecs des gens. Évitez de porter un jugement et donnez au contraire l’espérance de la restauration et du renouveau disponibles dans le Christ.

**Écoute :** Les bons conseillers sont des auditeurs attentifs et patients. À certains égards, de nombreux conseillers veulent simplement être entendus et savoir que quelqu’un se soucie d’eux et les écoute. Assurez-vous de donner aux gens un temps raisonnable pour se faire entendre et accordez toute votre attention avant de commencer à discuter des solutions possibles.

**La perspective d’un pasteur**

Bien que j’aime conseiller et croire que Dieu m’a doué dans ce domaine, ce fut l’un des premiers domaines de ministère que j’ai délégué. Le défi pour le pasteur principal est que les gens voudront parler avec le « président » plutôt qu’avec le « vice-président ». Si d’autres sont formés pour conseiller et qu’ils sont doués, ce sera probablement efficace. Je recommanderais de grandes fenêtres sur les portes des pasteurs et des conseillers. Il faut assurer la confidentialité de ce qui est dit au bureau, mais aussi la reddition de comptes. Je me fais un point d’honneur de ne jamais être seule avec une personne du sexe opposé sans responsabilité. Il y aura un membre du personnel à proximité ou nous nous rencontrerons dans un endroit public comme un café. À notre église, les pasteurs rencontrent des hommes et des couples, et généralement le chef du ministère des femmes et son équipe principale rencontrent la femme.

**LIFEWORK**

Créer des scénarios hypothétiques et s’engager dans des jeux de rôle avec les implanteurs de l’église jouant conseiller et ceux qui recherchent de l’aide. Donner de la rétroaction pour aider à la formation. C’est un domaine important du ministère dans une église afin de prendre autant de temps que nécessaire pour développer les implanteurs de l’église comme conseillers afin qu’ils puissent former les autres.

**6. Baptême du croyant**

**a. L’importance :** Aider les gens à comprendre la signification du baptême du croyant et encourager la participation en prévoyant des occasions de baptême et de répondre aux questions communes sur le baptême d’eau.

**b. Le baptême n’est pas nécessaire pour le salut :** Exemples de personnes sauvées avant d’être baptisées dans l’eau:

* 1. Le voleur sur la croix (Luc 23.43).
  2. Les disciples (Jean 20.22) Jésus souffla sur eux et ils ont reçu le Saint-Esprit comme Adam a reçu le souffle de vie (Gen. 2).
  3. Pentecôte (Actes 2) le Saint-Esprit est tombé sur l’église, et les croyants ont été sauvés, avant le baptême.
  4. Saül (Actes 9), a reçu le Saint-Esprit avant le baptême.
  5. Les invités à la maison de Corneille (Actes 10) ont reçu le Saint-Esprit avant d’être baptisé.

**c. Pourquoi être baptisé si ce n’est pas nécessaire pour le salut?** 4 raisons:

1. Ordonnance commandée de l’église (Matthieu 28.19-20).

2. L’exemple de Jésus (Mt 3.13-15) : au baptême de Jésus, il s’identifie à nous et nous donne un exemple.

3. La pratique a été adoptée par Jésus et les disciples (Jean 3.22, 4.1-2).

4. Profession publique de foi : tout lieu est correct, mais le lieu public et la profession sont un témoin du « monde » (Romains 10.9-10, Matthieu 10.32-33, Actes 18.8).

**d. Le baptême est un symbole d’obéissance, d’engagement et d’identification :** La vision symbolique du baptême soutient que le rituel ne confère pas le salut, mais représente une identité publique avec Jésus. Le baptême ne fait pas de vous un croyant. C’est une déclaration publique que vous êtes déjà un. Il proclame un témoignage du changement que Dieu a fait. Le baptême vient après la foi et le salut spirituel de la foi. Comme une alliance, c’est un symbole du mariage, mais ne vous fait pas vous marier.

Notre mot français « baptême » vient de deux mots grecs : *Bapto* pour plonger ou teindre et *Idzo* le processus. Ainsi, il se réfère au processus d’immersion et à la nouvelle identité. Prenons l’exemple de la lessive : les vêtements blancs teints en rouge donnent des vêtements roses ou une nouvelle identité visible, de même que la nouvelle identité du croyant en Jésus-Christ. Dans Romains 6.3-5, nous voyons le symbolisme du baptême. C’est une image de mettre à mort l’ancienne vie dominée par la chair quand le croyant passe sous l’eau et s’identifie à la crucifixion du Christ. Le baptême représente aussi la vie nouvelle du croyant, dominé par l’Esprit et s’identifiant à la résurrection du Christ, lorsqu’ils sortent de l’eau.

**e. Pourquoi l’immersion plutôt que l’aspersion :** Le symbole concernant l’association sous-marine avec la mort de l’ancienne vie et l’enterrement, et la résurrection, lorsque le croyant sort de l’eau conforme mieux à l’immersion et le *baptidzo* grec.

**i. Le modèle du Nouveau Testament :**

* + Matthieu 3.16 Jésus descendit dans l’eau pour être baptisé par Jean.
  + Jean 3.23 Jean-Baptiste baptisa près de Salim, parce qu’il y avait beaucoup d’eau là.
  + Actes 8.36 Le trésorier éthiopien descendit à l’eau.

**ii. La mentalité juive du première siècle** concernant les bains rituels et l’auto-immersion soutient également l’immersion. Le peuple Juif n’était pas immergés par un autre, mais par eux-mêmes. Cependant, les païens convertis au judaïsme furent baptisés par un autre comme symbole de soumission. Dans l’église, les croyants, juifs et païens, sont baptisés par un autre comme symbole de soumission au Seigneur.

**iii. L’aspersion n’est pas interdite :** il est permis de baptiser par aspersion plutôt que par immersion puisqu’elle n’est pas interdite. Cela peut être particulièrement approprié lorsque l’immersion est peu pratique, comme dans un hôpital ou un hospice.

**f. Qu’en est-il du baptême des enfants?** Le baptême rituel n’est pas nécessaire pour le salut. Le salut et le baptême nécessitent une réponse personnelle à l’évangile (la foi). Comme les nourrissons et les jeunes enfants sont incapables de prendre une décision éclairée, nous ne les baptisons pas. Au lieu de cela, nous avons une cérémonie de consécration où nous reconnaissons la protection souveraine de Dieu et la responsabilité des parents d’élever leur enfant selon les voies de Dieu.

**g. Et si j’ai déjà été baptisé ?** Dieu ne sera pas insulté si vous êtes à nouveau baptisé. Il n’est pas interdit d’être baptisé comme un symbole et une occasion d’exprimer un nouvel engagement ou une nouvelle consécration au Christ. Elle peut aussi être l’occasion pour les couples et les familles d’être baptisés ensemble.

**h. Quelles sont les exigences?**

**i. La foi :** Philippe est témoin du trésorier éthiopien (Actes 8). Le trésorier demande : « Qu’est-ce qui m’empêche d’être baptisé ? Phillippe répond : « Si vous croyez de tout votre cœur, vous pouvez. » Comme le trésorier affirme sa foi, il est baptisé.

**ii. La confession du péché :** Jean-Baptiste au Jourdain (Matthieu 3.6), les croyants ont confessé leur péché à Dieu.

**iii. La repentance :** Actes 2.38 Pierre, à la Pentecôte, répond à la question de la foule : «Que ferons-nous?» Pierre leur demande de se repentir et de laisser chacun de vous être baptisé. Le repentir a précédé le baptême.

**iv. Quel est l’effet du baptême?** Il y a un sentiment d’unité dans l’église locale (1Cor. 12.13 par un seul Esprit, nous avons tous été baptisés dans un seul corps; Eph. 4.5 un seul Seigneur, une seule foi, un seul baptême). Encourager l’église à assister à soutenir les autres.

Pour le croyant, il y a souvent une conscience de la présence, de l’assurance et de la fraîcheur de Dieu. C’est une bonne occasion de déclarer publiquement votre foi, mais aussi de demander à Dieu une bénédiction spécifique.

**La perspective d’un pasteur**

Rendez-la spéciale et mémorable pour les gens – célébrez l’importance de l’événement dans la vie d’un croyant. Assurez-vous que les gens comprennent la signification du baptême du croyant par un enseignement (et ensuite avoir des enregistrements disponibles), promouvoir et encourager la présence de toute l’église pour soutenir ceux qui sont baptisés. Prendre des photos et/ou des vidéos et les rendre disponibles en ligne [site Web, flicker, etc] ou des faits saillants à montrer à l’église (assurez-vous que les images sont appropriées), partager des témoignages, et fournir des certificats.

Vous devez décider si vous voulez faire des baptêmes plus fréquemment avec moins de personnes baptisées ou moins fréquemment avec plus. La question suivante concerne souvent où faire les baptêmes? Quand l’église était plus petite, nous avions nos baptêmes dans une maison avec une piscine et un jacuzzi. Nous avons apporté une guitare pour le culte, et avons eu un barbecue et une fête de piscine après. Il y avait généralement une bonne représentation de l’église qui venait célébrer et encourager ceux qui étaient baptisés. Aussi, en raison de l’emplacement de notre église, nous nous réunissons avec d’autres Calvary Chapel voisinants le premier dimanche après la fête du travail pour un baptême de fin d’été à l’océan Pacifique. Ce sont des événements mémorables avec plusieurs centaines de personnes se rassemblent. Actuellement, nous utilisons un baptême portable sur nos deux campus, et offrons des baptêmes sur une base trimestrielle à la conclusion de chaque service. Cela encourage les gens à rester et à soutenir ceux qui sont baptisés. À certains égards, il est plus facile pour les gens puisqu’ils n’ont pas à se déplacer hors campus pour assister aux baptêmes.

**LIFEWORK**

Pensez à certains des baptêmes que vous avez vus. Discutez de certaines choses que vous avez aimées et d’autres que vous n’avez pas aimées. Discutez si vous voudriez probablement faire des baptêmes à une piscine de jardin, un lac, l’océan, ou peut-être sur le campus avec un baptême formel [portable] ou peut-être un baptistaire temporaire en utilisant un bassin.

**7. La sainte-cène**

**a. Quelle est la signification :** la sainte-cène est censée être observée régulièrement et à plusieurs reprises tout au long de la vie du croyant. C’est un temps de culte pour l’individu et l’assemblée locale au niveau de l’entreprise. Le but premier est de se rappeler ce que Jésus a fait pour nous dans sa mort et sa résurrection, et de préparer son retour (1Cor. 11.24-26, Mt. 26-28, Mc. 14.22-24, Lu. 22.19-20, Jean 6.53-54).

**Noms associés à la communion :** la sainte communion, le pain et le vin, le corps et le sang du Christ, la Cène du Seigneur, l’Eucharistie (grec - "action de grâce"), les éléments (pain et vin).

**b. Point de vue symbolique :** Nous considérons que le pain et le fruit de la vigne [coupe] sont des symboles, représentant le corps et le sang du Christ et nous aident à nous souvenir du sacrifice durable du Christ pour nous. En revanche, le point de vue catholique est transsubstantiation et soutient que le pain et le vin deviennent le corps et le sang du Christ, et nous rejetons ce point de vue. Lorsque Jésus a tenu les éléments et a dit : « Ceci est mon corps et mon sang », il ne parlait pas plus littéralement qu’une personne qui montre une photo d’elle-même, quand elle déclare : « Ceci est moi. » De même, nous rejetons l’idée que le pain et le vin sont des éléments inchangés, mais la présence du Christ par la foi est rendue spirituellement réelle en eux et par eux (consubstantiation).

**Ordonnance :** Les protestants reconnaissent la Cène du Seigneur comme l’une des deux ordonnances pour l’église avec le baptême. Ces rituels ont été enseignés pratiqués et commandés par Jésus comme consigné dans les Evangiles, pratiqué par l’église primitive comme décrit dans le Livre des Actes, et ont été également abordées dans les épîtres du Nouveau Testament. Protestants rejettent la vision catholique de sept sacrements, ainsi que l’enseignement que la communion est un moyen de pardon du péché.

**c. Qui devrait participer :** Seuls les croyants devraient participer et le faire avec respect (1Cor. 11.28). Notez, comme Jésus a institué la Cène du Seigneur, Judas a déjà été retiré des disciples.

**d. Questions concernant le type de pain et de jus :** Le pain devrait généralement être sans levain (par ex. matzo, crackers) pour symboliser le sacrifice parfait du Christ et la position du croyant comme sanctifié et sans péché (1Cor. 5.7). Le levain est souvent associé au péché dans les Écritures, et le pain sans levain est conforme au repas pascal au Cénacle, où Jésus a institué la Cène du Seigneur. Néanmoins, le pain levé n’est pas interdit dans l’observance et pourrait donc être utilisé comme un rappel de notre condition pécheresse en dehors du Christ.

En ce qui concerne la tasse, nous servons généralement du jus de raisin rouge. L’utilisation du vin n’est pas interdite dans la Bible, et Jésus a très probablement bu du vin fermenté avec ses disciples. Néanmoins, servir du jus de raisin est plus pratique et approprié dans une assemblée avec des enfants présents, et peut-être des adultes qui ont des problèmes d’alcoolisme.

**e. Fréquence :** Nous sommes encouragés à communier régulièrement et fréquemment pour nous souvenir de Lui. Dans une communauté plus petite, où la participation implique moins de travail [i.e. préparer 100 tasses au lieu de 1,100], il peut être pratique de participer encore plus fréquemment. En outre, les petits groupes, les familles et les individus devraient être encouragés à partager régulièrement la communion.

**La perspective d’un pasteur**

À Calvary Nexus de Camarillo nous avons généralement des gens servir la communion à la fin du service le premier dimanche du mois. Nous fournissons également les éléments à l’avant et à l’arrière du sanctuaire les autres dimanches du mois et encourageons les croyants à se servir et à participer comme conduit par le Seigneur pendant le culte ou à la fin du service. J’essaie autant que possible de relier le message de communion, tel que les éléments sont présentés, à l’enseignement qui a précédé. Cherchez à rendre la communion significative et focalisée sur ce que le Christ a fait pour nous, et l’importance de se souvenir de Lui. J’évite généralement l’humour pendant le service de communion et je veux que ce soit un temps de réflexion. Généralement, lorsque nous utilisons la sainte-cène à libre-service, nos dirigeants de louange, et non le pasteur enseignant, encouragent d’abord les gens à venir et à participer. Cependant, à la fin de l’enseignement, nous exhorterons de nouveau les gens à participer en réponse à l’enseignement et/ou au culte. Nous voulons que les gens « fassent affaire » avec Dieu avant de quitter le sanctuaire.

**LIFEWORK**

Considérez le service de communion dans votre église locale. Quelles parties pensez-vous efficaces et quels aspects changeriez-vous?

**8. Visites à l’hôpital**

**a. L’importance :** Les personnes qui ont connu une maladie importante, une blessure traumatique, ou qui sont dans l’hiver de la vie et se préparent à quitter cette terre, souvent attendre ou désirer des conseils spirituels. L’église locale devrait fournir ce pont au Christ par des pasteurs ou des laïcs formés, plutôt que de compter sur les aumôniers des hôpitaux.

**b. Préparation :** Il est essentiel de se préparer spirituellement et émotionnellement avant la visite. La plupart des gens dans le monde occidental rencontrent rarement des traumatismes graves ou la mort. Le fait de protéger les gens de cette réalité d’un monde déchu fait que les ministères de Dieu sont souvent très mal préparés et accablés face à ces scénarios. Cela minimise le confort prévu de la visite et peut même rendre la visite et d’autres présents plus inconfortables. Il vous incombe donc de prier et de demander la miséricorde, l’empathie, la compassion et la préparation de Dieu.

**c. Écoutez :** Soyez sensible à la dynamique dans la salle. Il peut y avoir des membres de votre famille ou des amis qui sont présents. Soyez sensible à leurs peurs, à leur chagrin et à leurs besoins émotionnels et spirituels. Écoutez non seulement le patient, mais aussi tous ceux qui sont présents et qui ont besoin de parler. Une simple question comme « Dites-moi comment vous vous sentez » peut susciter une foule de réponses de la part des gens dans la salle. Passez autant de temps à écouter que possible. Une offre rapide d’un pasteur d’un verset banal et la demande de prier peut en dire plus sur le besoin du pasteur que de fournir des soins réels. D’un autre côté, n’abusez pas de votre accueil – les gens dans ces situations n’ont pas beaucoup d’énergie pour bavarder.

**d. Offrez l’espérance dans le Christ :** Il est essentiel que vous offriez l’espérance de la restauration éternelle complète et parfaite qui est disponible par le Christ et la résurrection. Bien que ce ne soit pas le temps pour un cours de théologie de niveau séminaire ou une étude biblique, il est certainement le temps de partager brièvement une base biblique pour cette espérance (voir, 1Cor. 15). Demandez-leur s’il y a un verset ou un passage de l’Écriture qu’ils aiment particulièrement et demandez-leur si vous pouvez leur lire votre Bible. S’ils n’ont pas de favori, soyez prêts à partager par exemple les Psaumes (je lis souvent le Psaume 91).

**e. Prier et imposer les mains :** Avant de partir, offrez de prier pour eux. C’est un moment particulièrement propice pour offrir une touche douce. Toucher est un geste symbolique de compassion et de connexion. N’oubliez pas que lorsque vous visitez des personnes malades, vous ne voulez pas apporter de germes et contaminer. Donc, vous aurez généralement utilisé un désinfectant pour les mains avant ou à l’entrée. Essayez d’éviter toute tentation de mettre des gants en latex à ce moment-là, car cela crée seulement un sentiment de déconnexion. Après avoir quitté la pièce, n’oubliez pas d’utiliser discrètement du désinfectant pour l’hygiène.

**f. Former :** Profiter de l’occasion pour former d’autres leaders ou employés en les accompagnant au besoin. Modéliser la visite pour eux sans s’attendre à ce qu’ils participent activement. Faites ensuite un compte rendu avec eux et demandez-leur ce qu’ils pensent de l’expérience. S’ils se sentent appelés à ce type de ministère, donnez-leur l’occasion de servir de cette façon et d’offrir toute formation supplémentaire.

**La perspective d’un pasteur**

En tant que pasteur principal, vous ne pourrez pas faire toutes les visites à l’hôpital ou à l’hospice, mais je vous encourage à en faire. On me rappelle toujours que la vie est temporelle et la signification de l’éternité. Les expériences sont généralement émouvantes, et la plupart, sinon toutes les personnes impliquées sont très reconnaissantes de l’expérience. De plus, j’essaie de faire venir un membre du personnel, un stagiaire, un implanteur d’église potentiel ou un conseiller laïque afin de profiter de l’occasion pour former d’autres dirigeants.

LIFEWORK

Discutez de votre expérience en milieu hospitalier ou en soins palliatifs. Si vous n’avez pas d’expérience réelle, prenez des dispositions avec votre mentor pour recevoir une formation dès que possible.

**9. Mariages**

**a. Directives de counseling prénuptial :** Le conseiller doit examiner toutes les directives de la réunion avant de commencer à rencontrer le couple. Certaines lignes directrices décrites à la réunion 4 vous aideront probablement dans le processus.

**Réunion 1** • Avant la première réunion, ils doivent avoir terminé la première lecture du livre sur le mariage que vous leur avez attribué.

* Commencez par la prière.
* Revoyez les attentes en matière de conseil prénuptial.
* Qu’est-ce que le couple recherche dans l’expérience
* Quelles sont les attentes du conseiller (p. ex., lire les documents assignés, faire ses devoirs, assister à des rendez-vous)?
* Bref aperçu du processus de conseil : par ex. 4 réunions, 1 heure par semaine, sujets couverts (en-têtes de chapitre dans le livre).
* Quelle est l’histoire de leur relation? Comment se sont-ils rencontrés? Quelle a été la relation jusqu’à maintenant?
* Selon eux, quel est le fondement de leur relation?
* Comment leur partenaire influence-t-il leur relation avec Dieu?
* La question la plus importante : Y a-t-il des preuves que Dieu les rassemble? En fin de compte, la personne qui officie déclare : « Ce que Dieu a uni [...] » Nous ne pouvons épouser un couple à moins de voir Dieu les unir. Aussi, si le couple reçoit l’assurance que Dieu les a réunis, ils auront confiance quand les tempêtes viennent contre le mariage, Dieu les verra à travers.
* Encouragez-les en ce qui concerne les bénédictions d’un fondement solide dans le Christ pour construire leur mariage / famille.
* Faites-leur savoir que vous les rencontrerez avant le mariage, mais vous ne pouvez pas accepter de les épouser jusqu’à ce que vous voyez la preuve que Dieu les a rejoints, et faites-leur savoir dès que vous savez.
* Entre-temps, ils peuvent fixer une date de mariage.
* Référez-les au coordinateur de mariage pour le manuel d’information sur les mariages à l’église.
* Donner le prochain devoir dans leur lecture.
* Conseillez-leur d’apporter les Bibles, le livre de mariage et les devoirs pour la prochaine réunion. Dites-leur que vous vous concentrerez sur les devoirs et les questions d’étude lors de votre prochaine réunion.
* Fixez le prochain rendez-vous. Assurez-vous qu’ils ont suffisamment de temps pour faire leurs devoirs avant le rendez-vous (probablement 2 à 4 semaines).
* Demandez s’ils ont des questions avant de partir. Priez.

**Réunion 2**

* Passez en revue les devoirs et étudiez les questions à la fin des chapitres. Passez en revue les questions et les devoirs avec eux. Il n’est pas nécessaire d’examiner toutes les réponses. N’hésitez pas non plus à modifier une question. Par exemple, une question peut porter sur les changements qu’ils ont connus pendant leur mariage. Dans le cas de la relation avant le mariage, l’accent serait mis sur les changements au cours de la relation.
* Lorsque vous passez en revue les réponses, essayez d’être sensible aux réponses qui vous signalent les problèmes potentiels pour discussion future. Par exemple, « Je l’aime tellement, mais ses parents… »
* Demandez-leur s’ils ont de la difficulté à comprendre la lecture, les devoirs ou les questions, et essayez d’aider.
* Assigner la lecture des devoirs pour la prochaine réunion.
* Conseillez-leur d’apporter des Bibles, un livre de mariage et des devoirs pour la prochaine réunion. Rappelez-leur que vous passerez en revue les devoirs et les questions d’étude lors de votre prochaine réunion.
* Fixer le prochain rendez-vous.
* Demandez s’ils ont des questions avant de partir, et priez.

**Réunion 3**

* Demandez-lui ce que fait son partenaire (c.-à-d. pourquoi veut-il épouser cette personne).
* Informez-le avant de commencer à répondre qu’il n’est pas inhabituel que la liste d’une personne soit plus longue.
* Que pensez-vous de cette personne?
* Cherchez à cerner certains des problèmes qui sont préoccupants.
* Réconfortez-les et encouragez-les, leurs problèmes seront réglés d’une façon ou d’une autre, et il est préférable de les régler avant le mariage dans un cadre idéal et d’apprendre les solutions de Dieu, que de lutter contre les problèmes plus tard.
* Vous n’aurez peut-être pas le temps de commencer à aborder toutes les questions pendant cette réunion, mais prenez des notes pour les réunions ultérieures.
* Alors que vous commencez à discuter de certaines questions, essayez d’abord de travailler sur des questions qui semblent moins incendiaires et de reporter les questions plus difficiles. Cela devrait créer un historique des problèmes résolus avant de commencer à travailler sur les problèmes plus difficiles.
* Essayez de séparer la fumée du feu. Par exemple, elle dit qu’elle n’aime pas sa secrétaire au bureau et suggère qu’elle flirte. Le vrai problème n’est peut-être pas le secrétaire, mais peut-être la préoccupation de la mariée qu’il n’a pas établi de limites, ou ses problèmes de jalousie/d’insécurité.
* Essayez d’éviter de partager vos expériences personnelles ou l’expérience ou le témoignage des autres. Il peut créer des attentes non satisfaites, ou peut-être soulever des préoccupations concernant la violation des confidences.
* Assigner lecture des devoirs dans le livre de mariage.
* Conseillez-leur d’apporter des Bibles, un livre de mariage et des devoirs pour la prochaine réunion. Rappelez-leur que vous passerez en revue les devoirs et les questions d’étude lors de votre prochaine réunion.
* Fixer le prochain rendez-vous.
* Si vous sentez que Dieu les rassemble comme mari et femme, faites-le savoir. Dites-leur d’informer le coordonnateur du mariage que vous leur avez donné le feu vert afin qu’ils puissent finaliser leurs plans s’ils se marient à l’église.
* Demandez-leur s’ils ont des questions avant de partir et demandez-leur de prier.

**Réunion 4**

* Continuez à travailler avec eux au sujet des problèmes que vous avez déjà cernés.
* Donnez-leur des solutions bibliques aux problèmes auxquels ils font face. Par exemple, elle s’inquiète qu’il soit trop mêlé à ses parents. Ses parents ont offert de les aider à acheter un condo, mais ce n’est qu’à un pâté de maisons de là où ils vivent. Il pense que c’est une excellente occasion et pense qu’ils essaient seulement d’aider. Elle pense que c’est un drapeau jaune.
* Commencez à aborder les questions à la lumière de la tension entre Exode 20, le commandement d’honorer la mère et le père, et Genèse 2, le commandement de quitter la mère et le père et d’être joint à votre conjoint pour vous permettre de devenir un.
* Familiarisez-vous avec la Bible et le livre du mariage. Étudiez les problèmes avec eux dans le contexte de la Parole. Assurez-les que Dieu a des réponses à leurs problèmes. Rappelez-leur que la compatibilité n’est pas l’absence de problèmes, mais comment ils résolvent les problèmes.
* Si le temps le permet, révisez les leçons du livre. Déterminer quels sujets du livre sont les domaines où ils se sentent bien, et les domaines où ils ont besoin de travail.
* Soyez sensible à la conduite de l’Esprit de Dieu, comme le Merveilleux Conseiller cherche à le faire au cours de vos réunions.
* Poser des questions d’approfondissement qui les aident à voir les besoins et les problèmes. Par exemple, demandez-lui à quel point il est important pour lui [ (sur une échelle de 1 à 10) qu’elle lui dise qu’elle affirme/encourage des choses. Disons qu’elle dit 8 ou 9. Ensuite, demandez-lui à quel point c’est important pour lui. Il peut être d’accord, ou peut-être 9-10, ou 7-8. Ensuite, demandez-lui si elle se débrouille bien dans ce domaine sur une échelle de 1 à 10. Ensuite, demandez-lui si elle se sent bien dans ce domaine. S’il a besoin d’une affirmation de sa part qu’il décrit comme un 9-10, et qu’elle dit qu’elle répond à un niveau de 7-8, et qu’elle se décrit comme un 6-7, vous les avez probablement aidés à découvrir un problème de relation. Il a besoin d’une affirmation de sa part, et elle n’a probablement pas été sensible ou sensible à la question. S’ils n’apprennent pas à communiquer efficacement sur la question, ils seront probablement frustrés et amers.
* Concentrez-vous sur Jésus comme solution. Dans l’exemple ci-dessus, vous avez reconnu un problème concernant la nécessité de l’affirmation. Le couple doit voir ses rôles et responsabilités dans la résolution de ce problème. Mais, la réponse ultime à son désir d’affirmation est dans le Christ, pas sa femme. Aidez-les à voir les uns les autres comme la réponse à leurs besoins.
* Au cours de cette réunion, préparez-vous pour la cérémonie de mariage en passant en revue le calendrier de la cérémonie de mariage proposée.

**Un exemple de cérémonie de mariage typique**

*Sièges* : Les parents sont assis.

*Le marié entre*: Le pasteur, le marié et l’ami d’honneur entrent et se tiennent à côté de l’autel.

*La mariée entre :* La mariée et le père entrent, les gens restent debout.

*La presentation de la mariée :* le ministre demande : « Qui donne cette femme à cet homme? »

*L’accueil :* Le ministre salue les gens et s’ouvre la cérémonie dans la prière.

Le ministre invite les gens à s’asseoir pendant que lui, la mariée et le marié se déplacent au lieu de cérémonie.

Homélie : Le ministre fait l’homélie du mariage.

*Vœux et bagues*

**Voeux à ordre :** Comme concept, vous demandez au couple s’ils sont d’accord avec la vision de Dieu du mariage en général. Le fonctionnaire récite tout le vœu et demande au marié, à la fin, d’affirmer en disant : «Je le ferai», puis il s’adresse à la mariée : «Aurez-vous cette femme pour épouse afin de vivre ensemble après l’ordonnance de Dieu, dans le saint domaine du mariage? Voulez-vous l’aimer, l’honorer et la garder, dans la maladie et dans la santé; et abandonner tous les autres, vous garder seulement à elle, aussi longtemps que vous deux vivrez? Si c’est le cas, direz-vous : « Je le ferai » [Répétez la mariée]

**Instruction de Dieu (rôles et exigences) :** en tant que concept, vous élevez la barre. Ils ont affirmé qu’ils sont d’accord avec le point de vue de Dieu en général, maintenant vous leur demandez de considérer leurs rôles et responsabilités donnés par Dieu : e.g. 1 Cor 13.3-8, Eph 5.21-33, Eccl 9.9, Prov.18.22.

**Voeux de mariage :** Maintenant qu’ils comprennent ce qu’ils sont censés faire, ils sont prêts à conclure une alliance avec Dieu et leur conjoint. Le pasteur décompose les vœux en petites phrases avec d’abord le marié, puis la mariée répéter après : « Je --- vous prends --- pour être ma femme mariée, pour avoir et pour tenir, à partir de ce jour, pour le meilleur, pour le pire, pour le plus riche, pour le plus pauvre, dans la maladie et la santé, pour aimer et chérir, jusqu’à ce que la mort nous sépare, ou jusqu’à ce que le Seigneur vienne, selon la sainte ordonnance de Dieu et c’est à cela que je donne ma fidélité et mon amour ».

**Voeux personnels :** Ils recherchent souvent une sentimentalité en eux qui sonne bien, mais affaiblit la solennité et le caractère sacré de ce que Dieu veut pour le mariage et la cérémonie de mariage. Par conséquent, utilisez en plus des vœux ci-dessus plutôt qu’au lieu de.

**Vœux d’anneau :** Placez l’anneau sur le doigt et maintenez en place : les anneaux sont un symbole de l’alliance. Là, la forme ronde nous rappelle l’amour éternel de Dieu, le métal et/ou les pierres nous rappellent la qualité précieuse de la relation conjugale. La nouveauté des anneaux peut être un symbole de la réalité que même si les anneaux n’ont pas de rayures ou de entailles qui se débattent sont inévitables dans un mariage, mais la qualité durable des anneaux, malgré les rayures témoignent de l’amour qui fait fonctionner le mariage : « Avec cet anneau, je scelle respectueusement, devant Dieu et l’homme, l’alliance du mariage, jusqu’à ce que la mort nous sépare, ou jusqu’à ce que le Seigneur vienne, au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit. »

**Bougie unité :** Si le mariage est à l’extérieur, encourager les mariés à utiliser du sable coloré à la place d’une bougie. C’est un symbole de l’unité des deux.

**La sainte-cène :** (Eccl.4.12, Lu. 22.15-20) utilise la cène comme un temps pour partager l’évangile et le pardon disponible dans le Christ et le besoin de montrer le pardon à notre conjoint comme nous avons reçu de Dieu en Christ. Que le marié rompe le pain et servir sa mariée, puis participer, et de même la coupe (Demandez au marié d’apporter la coupe à sa mariée et laissez-la guider sa main pendant qu’il tient la tasse. Si la coupe est claire, assurez-vous que le jus / vin est rouge comme un symbole, si la coupe n’est pas transparente un jus clair peut être utilisé si la mariée a peur de tacher sa robe).

C’est un bon moment pour de **la musique spéciale.**

**Présentation et baiser :** En tant que ministre de l’Évangile de Jésus-Christ, je confirme avec la cérémonie tenue à la Mairie de\_\_\_\_\_\_ que vous êtes mari et femme. Vous pouvez embrasser votre épouse.

« C’est avec grand plaisir que je vous présente pour la toute première fois…

**Terminez par une prière** de bénédiction aux époux.

Culturellement, nous traitons généralement le mariage comme le jour spécial de la mariée. Par conséquent, le marié devrait être encouragé à être prêt à soutenir son épouse, et chercher à honorer ses désirs pour la cérémonie, selon le cas.

Soyez flexible concernant la cérémonie, mais rappelez-vous que le jour devrait glorifier Dieu.

En l’absence d’autres questions à examiner ou de questions auxquelles vous devez répondre, c’est essentiellement terminé avant le mariage. Assurez-les que vous êtes disponible pour eux s’ils ont besoin de parler.

Dis-leur pour la répétition. Il est généralement sage pour vous d’assister aux répétitions pendant vos premiers mariages; mais après quelques-uns, le coordonnateur sera généralement en mesure de gérer la répétition sans vous. Néanmoins, assurez-vous que le couple a votre numéro de téléphone portable et vous avez votre téléphone au cas où une question se pose pendant la répétition.

Généralement, le pasteur arrive ½ à une heure avant la cérémonie, pour prier pour le couple et finaliser les questions/détails. Généralement, je rencontre le coordinateur et couvre les détails du mariage et rencontre les gens de son / technologie pour une vérification de micro, etc. Ensuite, je rencontre le marié et les garçons d’honneur et de prier avec eux d’abord comme ils ont tendance à être prêt avant la mariée et ses bonnes.

**La perspective d’un pasteur**

Après plus d’une centaine de mariages, j’ai trouvé un point de vue que j’aimerais partager. Tout d’abord, le conseil prénuptial est le moment idéal pour aider un couple à comprendre l’importance de construire sa relation sur le fondement solide du Christ. Les couples sont généralement très motivés et prêts à régler les problèmes. Deuxièmement, ne vous attendez pas à ce que tous les couples que vous rencontrez avant le mariage aient le même niveau de maturité spirituelle que vous ou vos pasteurs. Donc, ne mettez pas la barre si haut que vous supposez que Dieu n’est pas dans leur relation parce qu’ils ne sont pas des géants spirituels. Troisièmement, soyez sensible au stress que vit le couple, surtout à l’approche du mariage. L’un des dons les plus précieux que vous pouvez offrir est une assurance calme que les choses vont aller bien, et que Dieu a tout sous contrôle. Quatrièmement, la plupart des pasteurs lors de leurs premiers mariages sont préoccupés par l’effort de ne pas faire des erreurs parce qu’il y a tellement de pression perçue pour rendre la journée parfaite. Après d’innombrables mariages, et d’innombrables problèmes, j’ai découvert qu’aucun problème n’est épique. Alors, détendez-vous, appréciez et offrez la présence apaisante du Seigneur indépendamment de ce qui arrive. Enfin, n’oubliez pas de signer la licence de mariage avec les témoins. Bien qu’il s’agisse essentiellement du travail du coordonnateur de s’assurer que vous et les témoins signez en fin de compte le mandat de la plupart des administrations des États que vous êtes responsable de veiller à ce qu’il soit signé et envoyé par la poste à l’organisme local (p. ex., bureau de comté).

**LIFEWORK**

Pensez à certains des mariages auxquels vous avez assisté. Qu’avez-vous aimé et qu’est-ce que vous éviteriez? Avez-vous déjà célébré un mariage et si oui, qu’avez-vous découvert? Rappelez-vous, la plupart des juridictions diffèrent d’un pays ou d’un autre, informez-vous sur les lois en vigueur. À partir de maintenant que vous assistez à des mariages commencer à observer les éléments de la cérémonie et de prendre des notes.

**NB :** Il est important que le pasteur, surtout s’il est missionnaire, soit informé courant des lois en vigueur. Par exemple, en Europe, les cérémonies de dot sont formellement interdites, un fait qui crée parfois des situations délicates pour certaines familles. Aussi pour rappel, en France, c’est l’État qui marie les couples. C’est pourquoi vous risquez des lourdes amendes et de l’emprisonnement si vous acceptez de présider une cérémonie de mariage avant le passage à la Mairie. Mais vous pouvez en tout doit, organiser la journée pour que le couple passe devant la Mairie le matin avant de célébrer leur mariage à l’église.

**10. Funérailles**

**a. Visite de la famille :** Vous devez organiser une rencontre avec la famille, soit à l’église ou à la maison d’un membre de la famille. Ils sont à la recherche de soins affectueux, pas de réponses théologiques, de réconfort sans clichés. Prévoyez d’écouter et non d’enseigner. Si le défunt était un incrédule, priez, lisez le 23e Psaume et dites aux membres de la famille : « Que Dieu est juste et qu’il fera la bonne chose. » Si possible, offrez de l’aide comme de la nourriture, des soins, des installations, etc. Rappelez-vous : la prière, les Écritures pour donner du réconfort, de l’espérance et se concentrer sur Dieu comme les Psaumes sont grandes ; et écoutez – le moins que vous parlez, le mieux que votre présence sera appréciée. Cherchez à être là pour la famille.

**i. Les gens ont plus besoin d’empathie que de sympathie** – Considérez le désir de Jésus dans le jardin de Gethsémané, le réconfort de Ruth pour Naomi – il y a un moment où les gens devraient se sentir en colère, attristés ou déprimés. Rom. 12:15, Réjouissez-vous avec ceux qui se réjouissent et pleurent avec ceux qui pleurent ». Jésus rencontre les gens à un niveau émotionnel, afin de traiter les sentiments des gens plutôt que de le traiter comme une étude biblique.

**ii. L’acceptation est un processus :** Considérez les adieux de Jacob à ses fils venus à la fin d’un processus de préparation à quitter cette terre (Gen. 49). Aidez les gens dans le processus. Malheureusement, la mort subite ne laisse pas le temps de mourir. Les gens traitent différemment. Jésus a dit aux disciples qu’il mourrait dans deux jours et il n’y avait aucun changement dans leur réponse à la situation. D’autre part, Marie a oint Jésus pour l’enterrement. Les gens répondent souvent à la réalité de la mort avec choc et incrédulité.

**iii. Laissez les gens exprimer leur colère et leur chagrin :** Les émotions intériorisées qui sont farcies créent souvent la dépression. La colère et la douleur sont bibliquement appropriées (Eph. 4.26, Rom. 12.15, 1Th. 4.13-18). Laissez les gens pleurer, mais ramenez l’attention au Seigneur, nous pleurons, mais pas comme ceux qui n’ont pas d’espoir.

**b. Planification du service :**

**i. Déterminer les Écritures préférées, chanson / hymne, expérience de salut, si des membres de la famille et des amis aimeraient partager des souvenirs pendant l’éloge funèbre.**

**ii. Données nécrologiques :** Renseignements biographiques, habituellement fournis par la morgue. Inclure le nom complet du défunt, la date et le lieu de naissance, la date du décès, les membres survivants de la famille et les principaux jalons de leur vie.

**iii. Demandez aux membres de la famille** s’ils ont des souvenirs personnels : p. ex., « Quand vous pensez à votre mère, de quoi vous souvenez-vous? » « Qu’aimeriez-vous dire aux gens au sujet de votre mère? » Essayez d’obtenir des anecdotes précises plutôt que simplement « Elle était une personne aimante ».

* Quelques changements géographiques importants dans la vie du défunt ?
* Éducation, professions, formation spécialisée?
* Surnom?
* Réalisations?
* Qualités de caractère et histoires qui les reflètent ?
* Des expériences préférées avec le défunt ?
* Des histoires humoristiques?
* Comment vous vous êtes rencontrés ?

**iv. Cherchez à honorer les souhaits du défunt et de la famille :** Tant que cela ne déshonorera pas Dieu d’essayer d’accommoder (par ex. lâcher des colombes ou des ballons, placer des roses sur le cercueil, etc.).

**v. Le message :** Soyez bref (6-10 minutes), insistez sur une vérité, concentrez les gens sur Dieu et l’éternité. C’est une grande occasion de présenter l’évangile, mais pas un appel à l’autel. Par exemple, vous pouvez dire : « Si John était ici aujourd’hui, il y a trois vérités qu’il sait maintenant avec certitude et qu’il voudrait que vous sachiez. La première, c’est que Dieu est réel, la seconde, c’est que l’éternité est réelle, et la troisième, c’est maintenant qu’il faut prendre une décision au sujet de Dieu et de l’éternité. »

**vi. Contenu :** Pour le chrétien – le ciel ; avec un non-chrétien – des ressources de réconfort dans le Seigneur et sa Parole

**vii. Créer un dossier :** nom, date, lieu, service, texte, personne-ressource

**c. Le service : Ordre du service funéraire :** [Mémorial – le défunt n’est pas présent]

**i. Mot d’accueil et d'invocation :** « Nous sommes réunis ici aujourd’hui pour nous souvenir… Saluez au nom de la famille et ouvrez-vous dans la prière pour donner un ton sanctifié/spirituel.

**ii. Écritures :** Peut-être le favori du défunt; d’autres passages appropriés : par ex. 2Cor. 5.1-8, 1 Thes. 4.13-18, Eccl.3.1-8, Phil. 1.19-26.

**iii. Chanson :** Facultatif.

**iv. Notice nécrologique :** Biographique.

**v. Éloge funèbre :** L’histoire du défunt; le public peut participer [vidéo ici ou après le message].

**vi. Message**

**vii. Prière (lire le Ps.23 avant la prière de clôture si pas d’internement)**.

**viii. Annoncer l’internement :** Où, quand (ou toute réception si pas d’internement)

**ix. Cloture** : Aller à la tête du cercueil, mais hors du chemin, tête d’arc, cercueil d’escorte à corbillard avec porteurs de cercueil, et de côté comme cercueil place dans le corbillard, rappelez-vous d’apporter un mouchoir.

**d. Après le service au cimetière:**

**i. Transition vers la tombe :** Priez avec et pour la famille et aidez-la, à un moment raisonnable, à passer de la chapelle à la tombe. Votre voiture devrait suivre les voitures familiales.

**ii. Conduire le cercueil :** et les porteurs de cercueil du corbillard à l’endroit de l’internement et se tenir à la tête de la tombe pendant que vous attendez les invités d’arriver. Lisez le Psaume 23 et priez pour que le défunt soit entre les mains du Seigneur. Le directeur des funérailles dira généralement : « Ceci conclut notre service. » Ensuite, rapprochez-vous de votre famille et soyez disponible pour eux.

**e. Services spéciaux :**

**i. Militaires :** Coordonner les cérémonies spéciales; le directeur des pompes funèbres pliera le drapeau et remettra à la famille le cadeau « Au nom d’une nation reconnaissante ».

**ii. Suicide :** Parlez-en sans étiquetage, offrez l’espoir de Jésus.

**iii. Enfant :** Offrez la confiance que l’enfant est avec Dieu (2Sam. 12.18-24). Soyez prêt pour le mariage et les luttes familiales qui suivent 90% du temps.

**f. Autres problèmes :**

**i. Frais :** Les funérailles peuvent être très coûteuses. Pour cette raison, de nombreuses églises ne font aucuns frais pour tenir un service commémoratif à leur emplacement. Si la famille n’a pas les moyens de payer un coordinateur ou un spécialiste technique au service, l’église devrait faire des distributions à partir d’un compte de bienfaisance afin que ces travailleurs soient rémunérés pour leur temps, et la famille est soutenue. Une entente semblable peut être conclue pour un officiant qui ne reçoit pas d’honoraires.

**ii. Cercueil ouvert :** Décourager, et suggérer une visite à la morgue comme une alternative.

**iii. Soutien :** Encourager la congrégation à être solidaire, en particulier dans une petite église, il est attendu. Le pasteur devrait y assister même s’il n’officie pas le service comme une manifestation de soutien.

**La perspective d’un pasteur**

Les funérailles ont tendance à exiger un niveau différent de disponibilité émotionnelle d’un pasteur. Il y a l’élément de célébration quand un saint bien-aimé de Dieu a fait la transition à l’hiver de sa vie pour être avec Jésus, mais souvent il y a le deuil et la perte – une épouse endeuillée qui a perdu son compagnon de vie, les enfants, les petits-enfants et les amis qui cherchent à tourner la page et qui se débattent avec ce qu’ils ont dit, fait ou omis de dire et de faire. Soyez un berger. Vous n’aurez probablement pas le temps de célébrer chaque service commémoratif ou funéraire et dans une usine d’église il n’y en aura tout simplement pas beaucoup, mais assurez-vous de servir dans ce rôle. Comme les visites à l’hôpital et à l’hospice, les funérailles ont tendance à rappeler aux pasteurs pourquoi nous servons le Seigneur comme pasteurs.

**LIFEWORK**

Pensez aux funérailles auxquelles vous avez assisté. Qu’avez-vous aimé et qu’est-ce que vous éviteriez? Avez-vous déjà célébré des funérailles et si oui, qu’avez-vous découvert? À partir de maintenant que vous assistez aux funérailles commencer à observer les éléments de la cérémonie et de prendre des notes.

**11. Gestion des conflits et des critiques**

**a. Importance :** Les conflits sont inévitables dans le ministère. On a dit que le ministère serait grand si ce n’était pas pour le peuple. Chaque fois que les gens et les personnalités diffèrent, il y aura des conflits. Vous pouvez gérer et minimiser les conflits, mais vous ne pouvez pas les éliminer de votre expérience ministérielle. Le degré d’efficacité de votre ministère dans ce domaine aura une incidence considérable sur votre réussite globale.

**Types de conflits :**

**Hostile :** Ce conflit est caractérisé par la colère et est une œuvre de la chair (Galates 5.2). Le conflit hostile est décrit comme caractéristique des fous (Ecclésiaste 7.9; Proverbes 12.6). En répondant, ne réagissez pas avec colère.

**Arrêt :** Ce type de conflit est démontré par un manque de communication ou par « le silence ». En répondant, cherchez à passer du temps et montrez que vous vous souciez d’eux.

**Rébellion :** La rébellion est souvent caractérisée par le refus d’exécuter les tâches requises, le sabotage ou la création d’une sphère de conflit toujours plus étendue en recrutant des alliés pour leur position. En répondant, montrer aux gens que la rébellion peut en fait être contre Dieu (Hébreux 3.12).

**Paresseux :** Le conflit est créé par un modèle de procrastination. Malgré les avertissements répétés de la Bible de ne pas être paresseux (Proverbes 6.6, Romains 12.11), ils continuent à procrastiner. Nous devons nous assurer de donner l’exemple en matière de diligence. En outre, il est utile de fournir des délais pour aider les gens à planifier les fonctions nécessaires pour accomplir la tâche.

**Commérages :** Les calomnies sont l’une des causes les plus courantes de conflits. Chaque fois que nous communiquons inutilement au sujet des autres d’une manière qui les place dans une lumière méprisante, nous avons causé le conflit par les commérages. Les Écritures nous disent d’éviter les commérages (Romains 16.17). En répondant, nous devrions les affronter dans l’amour (Ephésiens 4.15) et les éduquer sur le mal aux individus, aux familles, et à l’église, et la nécessité d’arrêter (Proverbes 26.20).

**Réponses typiques :** Ici, nous considérons diverses approches pour traiter les conflits (styles de gestion) :

**Ignorer :** Cette approche est démontrée par Eli en ne corrigeant pas les torts de ses fils (1Samuel 4). Eli n’a jamais efficacement confronté ses fils concernant leurs péchés, de sorte que le problème a continué à croître jusqu’à ce que la nation a finalement rejeté les fils comme chefs ainsi que rejeter la théocratie pour une monarchie.

Ignorer les problèmes est souvent comme ignorer une infection, si elle est grave, les conséquences peuvent être graves.

**« Le gagnant-remporte-tout » :** Absalom montre cette approche en ce qui concerne les conflits avec son père, le roi David (2Samuel 14-18). Plutôt que de tenter de résoudre ses problèmes avec son père, le fils mène une rébellion et une lutte à mort pour le trône. Alors que ce style donne généralement un gagnant clair, le perdant est généralement aliéné, et tous les participants sont marqués de bataille.

**Céder :** Cette approche est démontrée par la vraie mère en réponse à l’offre du roi Salomon de « séparer le bébé » (1Rois 3). La mère n’a pas cédé parce qu’elle estimait que sa demande était erronée, mais parce qu’elle voulait protéger son bébé. Souvent, quand les gens cèdent, ils croient toujours que leur position est correcte, mais ils se lassent du conflit et acceptent. En conséquence, ils sont souvent aliénés en dépit de céder.

**Confrontation :** Ce style se voit dans l’exemple de Nathan, le prophète, qui confronte le roi David à propos de l’adultère du roi avec Bethsabée et du meurtre de son mari (2Samuel 12). Le prophète a fait preuve d’un grand tact en approchant le roi. Comme Nathan racontait une parabole à propos de quelqu’un dans le royaume abusant de sa richesse et de son pouvoir sur quelqu’un d’autre, David ne réalisa pas qu’il était cet homme.

Alors le prophète aida le roi à réaliser son péché contre Dieu. La confrontation peut être un moyen très efficace de gérer les conflits, mais elle doit être abordée avec tact.

**Compromis :** Ce style est vu dans Actes 15 entre Paul et Barnabas concernant la controverse sur Jean-Marc. Paul refuse de prendre Jean-Marc pour le second voyage missionnaire, et Barnabas insiste pour le prendre. Le compromis est que Barnabas prend Marc et se dirige vers une région séparée pour exercer le ministère, et Paul prend Silas et retourne dans les églises qui ont été commencées sur le premier voyage missionnaire.

Le compromis est souvent le meilleur moyen de résoudre les conflits. Il faut tenir compte du fait que nous parlons de questions non bilatérales. Il est utile de sortir des sentiers battus. Par exemple, Barnabas peut avoir proposé des lignes directrices à Paul pour la participation de Mark au voyage. Si Marc ne respectait pas les directives, Paul serait libre de le renvoyer à Jérusalem. Essentiellement, il y avait probablement des solutions de rechange à la séparation de Paul et Barnabas. Néanmoins, la solution de compromis dans Actes 15 est probablement responsable de la restauration de Marc dans le ministère comme reconnu par Paul (2Timothy 4.11) et l’Evangile selon Marc.

**Réponses tactiques :**

**Avantages des conflits**

* + Produit de meilleures idées,
  + Produit de nouvelles approches,
  + Les problèmes de longue date sont traités,
  + La tension est un catalyseur d’action,
  + Les gens grandissent en tant que leaders lorsqu’ils dépassent leur zone de confort.

**Inconvénients des conflits :**

* + Les gens se sentent blessés, vaincus et découragés,
  + Crée la division dans une église quand les gens sentent un fossé entre eux,
  + Les gens quittent leurs relations,
  + Draine l’énergie,
  + Favorise l’égoïsme plutôt que le travail d’équipe et l’altruisme.

**Comment amorcer la résolution**

* + Matthieu 18.15-20 nous instruit d’initier la résolution en cas de conflit.
  + Commencez par inviter une discussion.
  + Décrivez le comportement sans porter de jugement sur le caractère ou les motifs de l’autre personne.
  + Prenez la responsabilité de vos propres sentiments. Par exemple, « Je suis frustré… » plutôt que « Vous êtes frustrant ».
  + Clarifier les responsabilités et les attentes.
  + Enfin, soyez sûr d’écouter la réponse. Rappelez-vous que nous devons plaire à Dieu devant l’homme, mais vivre et travailler en paix avec les autres.

**Comment réagir lorsque nous sommes la cible de conflits ou de critiques**

* + Une réponse douce détourne la colère (Proverbes 15.1).
  + Cherchez la portion de vérité. Généralement, il y a au moins un noyau de vérité dans la critique. Séparez le blé de l’ivraie, cultivez-le, et laissez l’ivraie s’envoler.
  + Évitez une réponse défensive. Écoutez, paraphrasez ce que la personne a dit pour qu’elle sache que vous l’écoutez, et prenez vos responsabilités là où vous avez tort.
  + N’oubliez pas que nous ne pouvons jamais éliminer les conflits. Mais nous pouvons résoudre les conflits et apprendre à mieux gérer pour éviter les conflits.

**LIFEWORK**

Passez en revue la section sur les types de conflit. Quel type est le plus offensant pour vous et pourquoi ?

Passez en revue la section sur les réponses types. Quel est votre type d’intervention le plus courant et pourquoi ? Passez en revue la section sur les réponses tactiques. Quelles leçons importantes avez-vous apprises ?

Si vous deviez vivre un conflit au sein du ministère que vous vous sentiez incapable de résoudre, qui sont les deux personnes avec qui vous vous entretiendriez pour vous aider à naviguer dans le processus.

**12. Définir et améliorer la réussite**

**a. Qu’est-ce que le succès dans le ministère:**

**i. Maturité spirituelle :** Les gens entrent en relation avec le Christ et grandissent dans l’intimité caractérisée par l’obéissance au Christ et la dépendance envers Lui.

**ii. Fidélité :** L’un des critères de réussite les plus importants est de savoir si un homme prêche fidèlement la Parole et mène une vie conforme à la Parole.

**iii. C’est plus que l’assistance, des bâtiments et de l’argent à la banque :** le nombre de personnes qui fréquentent une église n’est pas le seul facteur à considérer, mais comment les gens grandissent en sainteté, combien de dirigeants sont élevés, combien vivent la mission, et ainsi de suite. Ces facteurs sont plus complexes, mais sont souvent de meilleurs indicateurs de la fidélité et du succès d’un ministère que les organismes, les briques et les budgets.

**iv. Le fruit visible doit être considéré :** Le succès dans le ministère signifie principalement la fidélité, mais essayer d’évaluer humblement et prudemment le fruit du ministère d’un homme devrait jouer un rôle de soutien en pesant le succès dans le ministère. Si la portée de l’influence de l’église est en expansion, et le royaume est avancé, et les vies sont transformées pour se conformer à l’image du Christ, alors un ministère est efficace.

**b. Comparez la mesure de l’homme et les standards de succès de Dieu :** Le christianisme occidental a été fortement influencé par une mentalité basée sur la performance, le résultat, la carte de pointage. Nous voulons des résultats mesurables. Par conséquent, les organismes, les briques et les budgets deviennent souvent la position par défaut pour mesurer le succès. Bien que ces indicateurs puissent être positifs, ils ne quantifient certainement pas le succès biblique.

La définition la plus proche pour mesurer le succès peut être glanée de la charge de Dieu à Josué : « Gardez toujours ce Livre de la Loi sur vos lèvres ; méditez dessus jour et nuit, afin que vous puissiez faire attention à tout ce qui y est écrit. Alors vous serez prospères et prospères » (Josué 1.8). Vous devez être un homme du Livre : sachez-le, méditez dessus, parlez-en, parce que cela signifie que vous parlez de Lui, et vivez-le ! Il est clair pour moi que Dieu souligne la fidélité comme la clé du succès !

Josué 1.8 comprend le commandement de méditer constamment sur la Parole de Dieu. Le mot hébreu que nous traduisons méditer est également utilisé d’une vache qui rumine. L’image de mâcher la parole et de lutter avec Dieu est la pièce maîtresse apparente de cette commande. Le succès d’un leader est mesuré par leur soumission au Christ et sa volonté.

Tous ne sont pas appelés au ministère des milliers. Dieu a utilisé un évangéliste doué et talentueux comme Philippe pour atteindre un trésorier éthiopien au milieu de nulle part, et de servir à des multitudes pour le Christ dans la ville de Samarie (Actes 8). Tous deux étaient à la direction de Dieu, tous deux ont réussi, et chacun a été apprécié et loué par Dieu. Pourtant, du point de vue de l’homme, les multitudes ont été un succès (ou du moins « plus » un succès).

Le leadership axé sur le rendement est difficile à ébranler. Impressionner les autres, répondre à leurs attentes, et essayer de se sentir bien sur qui nous sommes par les normes du monde est dangereux. C’est comme le chant de la sirène qui incite un leader à s’écraser sur les falaises rocheuses. Résistez à la tentation de juger de votre succès en considérant principalement les corps, les briques et les budgets – c’est dangereux et non biblique.

D’un point de vue humain, Jérémie était totalement inefficace et Jonas était incroyablement réussi. Jérémie ne serait jamais invité à parler à une conférence, et Jonah serait le conférencier principal sur le réveil. Pourtant, je soupçonne que Dieu aurait probablement une évaluation très différente.

Vous pouvez vous reposer sur la promesse de Dieu qu’Il prendra soin des résultats. Je crois que c’est cette fidélité de notre part — et non nos résultats mesurables — qui apportera la bénédiction tant convoitée de Dieu, « Bien fait, bon et fidèle serviteur ».

**c. Voici quelques mesures atypiques du succès :**

* Le nombre de cigarettes dans le parking de l’église.
* Le nombre de personnes adoptives dans l’église ont fait de la famille d’accueil locale.
* Le nombre de photos de mères célibataires tenant leur nouveau-né dans leurs bras pour la première fois.
* Le nombre de classes pour les enfants et les adultes ayant des besoins spéciaux.
* Le nombre d’anciens condamnés servant dans l’église.
* Le nombre d’appels téléphoniques de dirigeants communautaires demandant l’avis de l’église.
* Le nombre de rassemblements qui ont lieu en dehors de la construction de l’église.
* Le nombre d’organisations qui utilisent l’église.
* Le nombre de jours que le pasteur ne passe pas dans le bureau de l’église mais dans la communauté.
* Le nombre de réunions d’urgence sur les finances qui ont lieu pour réacheminer l’argent au ministère communautaire.
* Le montant d’argent utilisé parce que l’église a servi les écoles publiques, et les familles liées à eux.
* Le nombre de personnes servant dans la communauté pendant les heures normales de culte de l’église.
* Le nombre de instituteurs non-religieux qui fréquent l’église.
* Le nombre de personnes portant de bons vêtements gratuits qui appartenaient aux membres de l’église.
* Le nombre de fois où le groupe de l’église a joué de la musique familiale dans le café local.
* Le nombre de personnes qui se sont améliorées grâce à votre clinique gratuite.
* Le nombre de nouveaux emplois grâce au centre de formation professionnelle gratuit que vous avez ouvert.
* Le nombre de micro-prêts accordés par les membres de votre église.
* Le nombre d’églises que votre église a plantées.

**La perspective d’un pasteur**

La libération du syndrome du succès est essentielle pour découvrir le vrai ministère. Il est très difficile d’être libre de constamment comparer et chercher à se justifier en comparant à une autre église. Je crois que la clé est de découvrir ce que Dieu vous a appelés à être et à faire et d’arrêter consciemment de vous comparer à un autre. Jésus a dit à Pierre des choses qui se produiraient plus tard dans sa vie. La première question de Pierre était essentiellement : « Et Jean ? » (Jean 21:18-22). Jésus lui dit : «Si je veux qu’il reste jusqu’à ce que je vienne, qu’est-ce que cela vous concerne? Vous me suivez.» Simplement dit, Jésus dit à Pierre, pour une deuxième fois, « Suis-moi » ne t’inquiète pas du ministère de Jean ou de quiconque. C’est l’essence du succès – suivez Jésus et courez votre course. Laissez les autres courir leur course et ne vous inquiétez pas de comparer ou de rivaliser ; apprenez plutôt à atteindre le potentiel que Jésus vous a donné. Il y aura toujours un ministère plus petit, pour vous faire sentir bien dans votre peau, ou un ministère plus grand qui peut vous faire vous sentir inadéquat et inutile. Ce sera exaspérant si vous n’alignez pas votre perspective du succès pour refléter plus fidèlement la vision de Jésus.

**LIFEWORK**

Quelles mesures atypiques supplémentaires pouvez-vous élaborer et envisager? Énumérez-en quelques-unes dans l’espace ci-dessous et expliquez pourquoi vous les avez incluses.

**13. Gérer le temps et prioriser la famille**

**a. L’importance :** Les Grecs ont utilisé deux mots concernant le temps. Chronos décrit le temps mesuré comme les minutes et les heures. Kairos, d’autre part, a été associé à des opportunités. Les Grecs dépeint Kairos comme un chérubin ailé avec un long avant et autrement chauve. Pendant que Kairos volait, il fallait saisir l’écluse ou il était parti et il n’y avait rien d’autre à saisir. C’est ainsi que les possibilités sont. Dans le ministère il y aura toujours une quantité excessive de besoins perçus en concurrence pour votre attention et donc le temps. Sans un sens sain des frontières vous êtes peu susceptible d’accomplir ce que Dieu vous a appelé à faire et aussi peu susceptible de terminer votre race. Jésus s’éloignait occasionnellement de multitudes de personnes dans le besoin. Pourtant, Jésus a déclaré que tout ce que le père lui avait donné à faire, il l’a fait (Jean 17). Respecter les limites pour protéger le temps.

**Apprendre à dire « non » :** les pasteurs doivent avoir un cœur pour servir Dieu et les autres, mais ce n’est pas la même chose que de servir chaque besoin en permanence. Ainsi, les pasteurs doivent apprendre à créer des frontières saines et dire « non ». Par exemple, j’enseigne ou j’aide actuellement à diriger deux petits groupes en milieu de semaine, et j’enseigne généralement les services du dimanche. Donc, j’ai créé une limite telle que je ne fais pas de rendez-vous de conseil le soir ou le samedi, ni le dimanche après les services. C’est le temps que j’ai réservé pour la famille et le sabbat. Néanmoins, même après avoir expliqué cette dynamique, certains sont surpris que je ne sois pas disponible pour eux à l’heure qui leur convient le mieux. Ensuite, j’essaierai d’expliquer gentiment que lorsque j’ai besoin de consulter mon médecin ou mon dentiste, il y a des heures prévues où il est disponible pour voir les patients et si je veux leur rendre visite, je dois adapter mon horaire au leur. De la même façon, je suis disponible à des heures très raisonnables et longues, mais ils devront modifier leur horaire s’ils veulent me voir. Pourtant, j’ai appris à ne pas violer mes limites.

**b. Le leadership temporel n’est pas la même chose que la gestion du temps :** les gestionnaires prévoient du temps, tandis que les dirigeants y consacrent du temps. Il est impossible d’être disponible pour tous. Il y a une tension constante dans cette dynamique. Les leaders apprennent à se concentrer sur Kairos – les opportunités, plus que Chronos – le temps mesuré. En remplissant plus d’engagements que vous accumulez, vous créez une marge qui vous permet de répondre aux opportunités.

Le temps est nécessaire pour maintenir correctement la santé dans les domaines personnels, spirituels, familiaux, royaux et professionnels. Aussi, en tant que leader, vous avez besoin de temps pour la pensée visionnaire. Donc, il doit être conçu, dédié et protégé.

**c. Une stratégie pour gagner du temps :** apprendre à investir son temps et pas seulement le dépenser.

**i. Jours du sabbat :** Un septième de votre temps doit être consacré à la réflexion et à la restauration. Vous devez découper au moins des blocs d’une demi-journée (2) pour le sabbat.

**ii. Temps de leadership :** Temps consacré à l’action sur les initiatives stratégiques. Temps consacré à la poursuite d’objectifs personnels, familiaux, professionnels et royaume. Le leadership multiplie les capacités en incitant les autres à gérer et en libérant le leader de sa vision et de sa stratégie. Si vous, en tant que leader, avez convoqué une réunion et établi l’ordre du jour, c’est une occasion de leadership, sinon il s’agit simplement de gestion. Créez des blocs d’une demi-journée à consacrer au leadership et à la vision.

**iii. Gestion :** C’est le moment où vous êtes à la disposition de personnes en dehors des initiatives stratégiques. Il a tendance à répondre aux besoins.

**iv. Paradigme :** Passer de la gestion du temps à la gestion du temps en concevant plus de blocs de temps consacrés à la vision et aux initiatives pour atteindre ces objectifs et protéger ce temps. Déléguer plus de gestion et passer moins de temps à gérer. Établir des blocs de temps chaque semaine consacrée au sabbat et protéger les frontières.

**v. Exercice de vérification du temps :** Jetez un oeil à votre calendrier et voir comment vous passez réellement votre temps dans une semaine typique. Combien de temps a été consacré à la gestion, au leadership et au sabbat? Soyez honnête dans votre évaluation du temps que vous passez.

**d. Famille d’abord :** L’église est une maîtresse séduisante, en particulier à un pasteur principal ambitieux. Elle peut consommer, surtout si vous êtes motivé pour le succès. Les mariages et les enfants sont détruits et en ruines derrière le sillage d’un leader qui ne donne pas la priorité à sa famille. Faites passer votre famille en premier! Ne les faites pas regarder vous faites tant de sacrifices pour l’église, ou attendez-vous à ce qu’ils le fassent, qu’ils finissent par en vouloir à Jésus et à Son église. Vous ne regretterez jamais de faire passer votre famille en premier!

**La perspective d’un pasteur**

Personne ne peut tout faire ! N’essayez pas d’être « Super-pasteur » le héros qui sauve les gens de chaque crise réelle ou perçue. Heureusement, j’ai appris assez tôt dans la vie de l’église à faire passer ma famille, ma femme et mes enfants, avant l’église. Vous ne regretterez jamais la décision de les mettre en premier. Néanmoins, les planteurs et leurs familles sacrifieront pour le royaume – le travail d’un planteur, comme un agriculteur ou un propriétaire de petite entreprise, nécessite votre attention et votre énergie. Je demande souvent à ma famille comment elle va et comment je me débrouille dans ce domaine en soulevant le sujet à quelques mois d’intervalle. Je veux savoir s’ils ont besoin de plus de mon temps et de mon attention, et si c’est le cas, je dois m’adapter pour leur accorder la priorité.

**LIFEWORK**

Élaborez un calendrier proposé pour la direction du temps hebdomadaire pendant votre première année en tant que planteur. Considérez le temps probable pour les relations familiales, le travail en dehors de l’église, l’étude et la préparation des sermons, le développement des relations, le développement du leadership, la vision et le sabbat. Passez en revue l’horaire proposé avec votre mentor et vos pairs.

**14. Administration**

**a. Importance :** L’administrateur(s) de l’église maintient les choses à l’église fonctionne bien. Avec un administrateur efficace, une église aura une excellente communication entre son personnel, ainsi qu’avec divers fidèles. Les administrateurs déclenchent souvent des incendies en cas de malentendus et/ou de conflits entre ministères. Un administrateur d’église efficace aide à créer une organisation et une structure d’église efficaces. L’administration est centrée sur la santé des gens, spirituellement et émotionnellement. Outre la foi et l’inspiration pour faire un bon travail, un administrateur d’église doit également posséder l’intégrité et le discernement et doit être en mesure de maîtriser le timing en toutes circonstances afin que rien ne glisse entre les mailles du filet.

Les administrateurs d’église sont également importants pour un personnel pastoral, car ils apportent la logique et la raison au ministère de l’église. Travailler aux côtés du personnel en tant que coordinateur logistique et présentateur de budgets peut aider tout le monde à rester sur une page réaliste sur ce que l’église peut ou ne peut pas essayer de faire dans l’année à venir. Un administrateur d’église peut être appelé un pasteur exécutif, un administrateur exécutif, administrateur, administrateur d’entreprise, administrateur des ressources humaines, ou adjoint administratif selon l’étendue de leurs fonctions.

**b. Fonction générale :** Un administrateur d’église fonctionne comme un superviseur, avec un pasteur principal, de toutes les opérations de l’église, de la façon dont les installations sont utilisées à l’endroit où l’argent est dépensé. Leur rôle est de gérer l’église. Les administrateurs relèvent généralement d’un administrateur surveillant qui, en fin de compte, relève du pasteur principal. Habituellement, toutes les demandes d’achat et les formulaires d’utilisation des installations passent par l’administrateur de l’église avant d’être approuvé par un administrateur d’entreprise / comptable ou même le pasteur principal. Un administrateur d’église peut souvent être décrit plus décontracté comme la personne de référence pour toutes les affaires d’église.

**c. Administration des affaires/comptabilité :** Il est extrêmement important de créer et de maintenir des systèmes qui reflètent fidèlement l’utilisation de l’argent. Le service de la comptabilité comprend les fonctions des comptes débiteurs, où la responsabilité principale consiste à déposer et à enregistrer les dons, et les rôles des comptes créditeurs concernant le paiement des factures. De plus, les fonctions comptables générales combinent tout cela pour produire des états financiers. Les états financiers sont établis conformément aux principes comptables généralement reconnus.

**d. Ressources humaines :** Est responsable de l’administration des prestations et de la gestion du budget des prestations. Cela comprend l’orientation des nouveaux employés, les discussions avec les compagnies d’assurance et les réponses aux questions générales sur les avantages sociaux pour le personnel. L’objectif est d’aider les employés qui ont des problèmes ou des questions concernant l’embauche ou l’assurance afin qu’ils puissent se concentrer sur leurs responsabilités ministérielles. Ils élaborent les politiques et les procédures de l’Église en matière de personnel et tiennent les dossiers du personnel. Ils élaborent et maintiennent un système d’évaluation du rendement pour le personnel de l’Église. Ils veillent également à ce que les salaires et les avantages sociaux soient conformes à ceux des églises voisines et formulent des recommandations concernant la rémunération. Ils assurent la conformité de l’église avec les lois du travail fédérales et d’État. En outre, ils coordonnent le calendrier des vacances.

**e. Gestion des propriétés :** Ses tâches comprennent la supervision de l’entretien, l’élaboration et l’administration de politiques et de procédures concernant l’utilisation de toutes les propriétés et installations des églises. Collaborer avec le personnel et les organisations pour coordonner l’affectation des salles de classe et des installations de l’église pour les réunions et les activités. Évalue périodiquement les besoins d’assurance et d’entretien de l’église. Supervise la sécurité de l’église. Tenir un inventaire des biens et du matériel de l’église.

**f. Gestion de bureau :** Les tâches comprennent la direction générale du fonctionnement en semaine du bureau de l’église, et supervise les adjoints administratifs, superviser l’entretien de tout le matériel de bureau et des systèmes informatiques, et assure que la sauvegarde informatique appropriée est régulièrement maintenue. Faciliter l’examen périodique des systèmes informatiques et de l’équipement de bureau avec l’aide du responsable technologique.

**La perspective d’un pasteur**

Plus les tâches et fonctions administratives qui sont déléguées par le pasteur principal aux administrateurs, plus le pasteur principal peut se concentrer sur la direction. Tôt dans la vie de l’église, un comptable sera souvent la première étape dans la création de la fonction d’administration des affaires et des finances. Plus tard, cela peut devenir plus sophistiqué et exiger un comptable. Cherchez un comptable qui est prêt à faire du bénévolat ou qui peut être embauché à temps partiel. En ce qui concerne un administrateur, songez à quelqu’un qui a de solides dons et une solide expérience en administration, peut-être sur le marché, et qui s’intéresse au bénévolat. Souvent les gens atteignent une étape dans leur carrière de travail où ils ont la flexibilité dans leur horaire de travail et désirent signification dans l’avancement du royaume de Dieu. Lorsque vous sélectionnez le soutien administratif, n’oubliez pas les 8 points discutés dans la partie précédente – mettez les bonnes personnes dans votre équipe ! Enfin, mettez votre équipe d’administration en contact avec d’autres administrateurs expérimentés que vous respectez afin qu’ils puissent réseauter et profiter des ressources sans avoir à réinventer l’eau chaude.

**15. Rôles des anciens, des diacres et des dirigeants :**

**a. Importance :** Les anciens, les diacres et les dirigeants du ministère assurent le leadership de première ligne pour l’église avec le personnel et devraient aider à façonner et à mettre en œuvre la vision de l’église.

**b. Description des qualifications et des responsabilités :**

* Démontrez les exigences de caractère décrites dans les Actes 6.1-7 et 1Tim. 3.8-13. Cela assurera un bon exemple du Seigneur aux autres. La maturité spirituelle est la priorité et la capacité de leadership est la suivante.
* Les diacres et les anciens doivent soit diriger un ministère, soit être un assistant dans un ministère. Ils ont la responsabilité d’aider à établir une vision pour leur ministère et d’aider à la mettre en œuvre. La vision devrait être revue au moins une fois par trimestre.
* Les diacres et les anciens sont des leaders serviteurs et devraient être disponibles pour répondre aux besoins à mesure qu’ils se présentent (Matt. 18, Jean 13).
* Les diacres et les anciens sont encouragés à être des personnes de prière.
* Les diacres et les anciens doivent assister aux services du dimanche. Si plus d’un service, créer un rythme de service à l’un, et d’être nourri à l’autre.
* Diacres et anciens doivent être présents pour le service en milieu de semaine pour accueillir et aider, ou assister fidèlement (ou idéalement diriger) un petit groupe.
* Porter des insignes d’identité pendant les services du dimanche ou un autre identificateur pour que la congrégation puisse reconnaître les rôles et les dirigeants.
* Les diacres et les anciens sont fortement encouragés à partager leurs idées, questions, et toute préoccupation concernant l’église.
* Faites l’effort de saluer les gens, avant et après les services, et d’aider à répondre à leurs besoins.
* Les anciens et les diacres se réunissent régulièrement pour réfléchir à la vision de l’église et à la façon de la mettre en œuvre, de s’encourager mutuellement et de prier.

**c. Limites numériques et termes :** Vous pouvez vouloir que tous les pasteurs du personnel participent pleinement en tant qu’aînés. En outre, il y aura d’autres membres du personnel et des laïcs qui deviendront diacres et anciens. La Bible ne fixe pas de limites numériques ou de terme. Bien qu’on puisse fixer des limites et des conditions numériques, je crois qu’une fois qu’une personne est qualifiée, elle est un ancien ou un diacre à moins d’être disqualifié.

**c. Sélection des anciens et des diacres :** Le processus commence par les anciens et les diacres proposant de nouveaux candidats potentiels. Des recommandations sont demandées tous les six mois à un an. Les candidats proposés doivent jouer un rôle de leadership en tant que leader ou adjoint dans un ministère, et doivent faire preuve de maturité spirituelle comme décrit précédemment. Ce ne sont pas toutes les personnes qui possèdent les qualifications de caractère qui seront choisies. De plus, on tiendra compte de la capacité de leadership et de la probabilité que le candidat au poste ajoute aux réunions de leadership. Une fois que la liste initiale des propositions a été réduite aux candidats probables, une liste modifiée est fournie à chacun des diacres et des anciens et leurs commentaires et impressions sont reçus. Les données sont recueillies et partagées avec l’équipe de direction principale. Ceux qui sont finalement recommandés sont envoyés une lettre d’invitation détaillant les exigences et leur demandant de considérer dans la prière s’ils se sentent conduits et appelés au bureau (1Tim. 3:1). Ceux qui acceptent l’invitation sont ensuite présentés à la congrégation.

**e. Le rôle des femmes :** Nous croyons que la femme peut être des leaders dans l’église et peut tenir la charge de diacre, mais nous croyons que seuls les hommes peuvent tenir la charge de pasteur ou d’ancien (les termes pasteur, ancien, évêque sont utilisés synonyme dans ce contexte NT). La question est abordée dans 1Tim. 2.12-14 « Je ne laisse pas les femmes enseigner aux hommes ou avoir autorité sur eux. Laissez-les écouter tranquillement. Car Dieu a fait Adam d’abord, et ensuite il a fait Eve. Et ce n’était pas Adam qui a été trompé par Satan. La femme a été trompée, et le péché était le résultat. »

* Le problème ne concerne pas la compétence ou la valeur, mais les rôles ou le poste. Dans le NT, les femmes et les hommes sont également valorisés, mais certains rôles sont exclusifs (p. ex., procréation, Gal.3.28). La question n’est pas de savoir qui est le plus pécheur – les hommes et les femmes pèchent. Avant tout, les femmes doivent enseigner aux femmes (Tite 2:3-4). Les femmes ne doivent pas exercer l’autorité biblique sur les hommes, mais peut transmettre la doctrine (voir, Ac. 18:26 re Priscille avec Apollos). La question devient était-elle l’interdiction des femmes comme pasteurs destinés à tout l’âge de l’Eglise ou simplement un moment ou un lieu particulier? Puisque Paul argumente du récit de la Création concernant Adam et Eve, il semble que Dieu énonçait un modèle dans l’assemblée locale prévue tout au long de l’âge de l’Église, et donc pas limité à une culture particulière.
* Nous croyons que les femmes peuvent tenir tous les autres rôles de leadership dans l’église en dehors pasteur-ancien. Il n’est pas interdit aux femmes d’être diacres dans l’église. Dans Romains 16.1, Phoebe est décrite comme *diakanos*, le grec signifie « serviteur » et décrit également un bureau de direction dans l’église. 3.11 concernant les qualifications pour les diacres que nous lisons, les femmes aussi. Il y a une certaine ambiguïté si elle se réfère à la femme d’un diacre ou d’une diaconesse, mais il n’y a tout simplement aucune interdiction concernant les femmes dans d’autres rôles de direction en dehors du pasteur.

**La perspective d’un pasteur**

Faites preuve de patience, surtout dans la nouvelle église. Ne soyez pas pressé de conférer l’autorité, surtout dans une implantation d’église. Laissez les gens être prouvés au fil du temps de sorte que vous comme le pasteur principal et d’autres dirigeants de noyau ont une occasion étendue d’observer le caractère d’une personne, la maturité spirituelle, et la capacité de leadership. Les gens peuvent fonctionner en tant que chefs et assistants dans les ministères sans tenir le bureau de diacre ou d’aîné. Une fois qu’une personne est choisie pour le poste, elle fera partie de votre équipe. Malheureusement, vous pouvez découvrir qu’ils étaient capables d’être un diacre quand la taille de l’église était de 100 personnes, mais manquent de compétences en leadership pour être efficace lorsque l’église est de 200. Tenez compte de l’avertissement de ne pas poser les mains soudainement (1Tim. 5.22).

**16. Statuts et règlements**

**a. Importance :** N’oubliez pas que si une situation survient, vous serez lié par les processus que vous avez établis dans vos statuts et règlements. La règle de base : garder simple, flexible et viable [exemples de règlements et d’articles disponibles pour les planteurs d’église].

**i. Questions de responsabilité :** Les dirigeants de l’église peuvent être tenus personnellement responsables des actions de l’église, sauf si une société valide existe. Dans le cas des églises, vous êtes reconnu comme un organisme religieux à but non lucratif par votre nature même, mais vous devez déposer des statuts constitutifs auprès du secrétaire d’État et des règlements administratifs pour être reconnu et approuvé. Je suggère de déposer avant tout service de lancement.

**ii. Vous n’avez pas besoin d’un avocat :** Bien sûr, il serait sage et prudent de retenir un avocat de nombreuses nouvelles églises ne peuvent pas se permettre le coût ou n’ont pas quelqu’un disponible pour conseiller. La bonne nouvelle est que vous n’avez pas besoin d’un avocat. Les instructions de dépôt dans la plupart des juridictions sont relativement simples. Les documents doivent être personnalisés pour votre église et ensuite soumis selon les instructions avec les frais appropriés.

**iii. Articles :** Les statuts constitutifs sont un court document qui contient le nom de l’église, l’adresse, la durée, le conseil d’administration initial, et l’énoncé des objectifs. Les statuts constitutifs sont appelés la Charte de l’Église. La Charte est le document juridique qui fait le plus autorité. En cas de conflit entre la Charte et tout autre document juridique, c’est la Charte qui prévaudra. Prenez connaissance de la Charte de l’Église.

**b. Règlements :** Dictez ce que l’Église a le pouvoir de faire. Par conséquent, vous devez connaître les dispositions des règlements. Évitez de prendre un échantillon et simplement changer le nom de l’église dans différents endroits. Lisez-le attentivement avec vos principaux leaders et assurez-vous de comprendre et d’accepter les modalités.

Le Règlement ou la Constitution est le document qui contient la plupart des règles d’administration interne d’une église. À tout le moins, les règlements administratifs de l’Église devraient couvrir les questions suivantes : les qualifications, la sélection et l’expulsion des membres, le cas échéant; l’heure et le lieu des réunions d’affaires annuelles; la convocation des réunions d’affaires spéciales; l’avis pour les assemblées annuelles et extraordinaires; le quorum; le droit de vote; la sélection, la permanence et la révocation des dirigeants et des administrateurs; la dotation des postes vacants; les responsabilités des administrateurs et des dirigeants; la méthode de modification des règlements; et l’achat et la cession des biens. Il est essentiel que les dirigeants de l’église soient au courant de ce document, car il couvre tant de questions d’organisation et d’administration de l’église.

**c. Numéro d’identification de l’employeur de l’État [EIN] :** Au moment de déposer les statuts constitutifs auprès du secrétaire d’État, de la plupart des juridictions américaines, vous recevrez un numéro d’identification de l’employeur. C’est généralement un processus très simple. L’EIN vous permettra d’ouvrir un compte bancaire pour l’église en tant que société.

**d. Exemption fiscale fédérale :** Les églises sont exonérées de taxes selon IRS 501(c)(3). Vous n’avez pas besoin d’une lettre d’exemption fiscale fédérale pour avoir ce statut. Les avantages supplémentaires d’une lettre exonérée d’impôt de l’IRS comprennent aider l’église à obtenir un permis de courrier en vrac, et une exemption de taxe de vente de l’État. Néanmoins, le processus peut être complexe et prendre du temps. La plupart des usines d’église n’ont pas besoin d’un permis de courrier en vrac ou d’une exemption de taxe de vente de l’État. Je vous recommande donc de reporter votre demande d’exemption fédérale.

**La perspective d’un pasteur**

Envisager d’inclure dans la charte ou dans les règlements administratifs un libellé qui traite de la question de l’indemnité de départ en cas de licenciement. Vous pouvez éprouver la situation où vous devez licencier un employé qui devient disqualifié pour ne pas répondre aux exigences de seuil de l’église ou n’est pas capable d’exécuter les fonctions nécessaires comme l’église grandit. Si votre bureau est très unifié, vous pouvez probablement régler le problème avec une relative facilité, mais si ce n’est pas le cas, les enjeux peuvent drainer un temps et une énergie précieux. Il se peut que la Commission ne soit pas tous sur la même longueur d’onde pour ce qui est de donner une généreuse indemnité de départ à un employé généralement apprécié qui est devenu inefficace ou qui est disqualifié pour d’autres raisons. Vous pouvez éviter certains des problèmes qui surgissent dans le feu de l’action en énonçant les dispositions de la Charte.

**LIFEWORK**

Passez la semaine suivante à examiner un échantillon de règlements. Prenez note des questions et des changements recommandés et soyez prêt à en discuter à votre prochaine réunion.

**17. Finances et budgets :**

**a. Importance :** Les budgets devraient refléter la vision et les priorités de l’Église. Un budget annuel projettera les revenus (dîmes et offres) et contrôlera les dépenses en créant divers postes pour les dépenses prévues. Les dépenses qui dépassent considérablement le budget ne devraient pas être effectuées sans l’approbation du Conseil. À mesure que les ressources deviennent disponibles, l’affectation des fonds devrait refléter les priorités de votre église. Investissez pour faire progresser le royaume et soyez intentionnel ne dépensez pas simplement sans prier et penser à travers l’impact des décisions. Il y aura toujours d’innombrables besoins concurrents : les pauvres, les missions mondiales, l’évangélisation, les facilités, fournir au personnel des avantages et un salaire raisonnable, l’équipement, etc. Lorsque vous choisissez de fournir des fonds pour un besoin, vous limitez les fonds disponibles pour un autre. Donc, choisissez judicieusement.

Enfin, rappelez-vous que vous êtes l’intendant des ressources de Dieu. L’église n’est pas votre petite entreprise et le revenu n’est pas à vous de disposer ou d’utiliser pour votre gain personnel. Pour certains planteurs d’église, le budget d’église sera la première expérience de supervision d’un montant important d’argent. Utilisez le processus budgétaire pour créer une reddition de comptes et vous empêcher de dépenser de façon inappropriée.

**b. Un plan budgétaire :** Le plan fournira une conception saine pour une nouvelle usine d’église ainsi qu’une église établie. Néanmoins, pendant la vie de l’église, les pourcentages de répartition sont susceptibles de changer. Souvent, le pasteur et l’administrateur en chef rédigent le budget proposé pour que le Conseil l’examine, le modifie et le vote.

1. **Facilités [25-33%] :** Le coût des facilités ne devrait jamais dépasser 33% du revenu. Initialement, votre loyer pour une installation à utiliser pendant quelques heures le dimanche matin sera relativement faible et probablement bien en dessous de 25% de votre revenu croissant pendant les premières étapes de l’usine. Lorsque vous passez à la location à temps plein, à la location à long terme ou à une hypothèque, le ratio du service de la dette devrait être inférieur à 33 % et vous voulez le maintenir sous 25 % afin d’avoir des fonds disponibles pour d’autres travaux du Royaume.
2. **Bienveillance, sensibilisation et missions (au moins 10%) :** Commencez par donner au moins 10% de ce qui est reçu et cherchez à donner autant que possible que l’église mûrit. Cibler principalement la sensibilisation et l’évangélisation locales (p. ex., événement de sensibilisation) et la mission (p. ex., un ministère para-religieux local comme un refuge ou un centre de grossesse). Ensuite, à mesure que l’église mûrit, étendre pour inclure les missions mondiales. En ce qui concerne la bienveillance, les lignes directrices sont décrites ci-dessous.
3. **Personnel (maximum de 50 %) :** Cette ligne comprend les salaires, les charges sociales et les avantages sociaux. Généralement, comme une nouvelle église, vous aurez des ressources limitées pour les salaires et sont peu susceptibles d’avoir au départ beaucoup de gens sur la paie ou de fournir des avantages sociaux aux employés. Le ministère bi-professionnel vous permet de réduire les coûts salariaux en travaillant sur le marché tout en servant dans l’église. Cela vous permettra d’affecter des fonds à d’autres besoins, mais cela vous rend moins disponible pour le ministère. Essentiellement, si vous ou votre conjoint avez un salaire relativement élevé grâce à un emploi sur le marché du travail, vous pouvez travailler moins d’heures sur le marché du travail et plus d’heures au ministère. Sinon, vous travaillez trop d’heures sur le marché et pas assez d’heures dans le ministère pour gagner du terrain et aller de l’avant dans l’église. Il faut donc répartir judicieusement les coûts de personnel.

Les ministres autorisés et ordonnés bénéficient d’avantages fiscaux préférentiels. Par exemple, l’« allocation de logement » - toutes les dépenses réelles raisonnables liées au logement (p. ex., loyer/hypothèque, services publics, meubles, jardinier, entretien) font partie de l’allocation de logement du pasteur. Le Conseil approuve votre allocation de logement chaque année. Cette allocation réduit votre revenu imposable. Par exemple, si votre revenu est 45 000 € et les coûts liés au logement sont de 20 000 €, les 20 000 € seront déduits de votre revenu. Ainsi, votre revenu brut rajusté ne serait que de 25 000 €; et votre impôt sur le revenu serait fondé sur 25000 € pas 45000 €.

Une autre considération est les impôts de sécurité sociale. Les pasteurs peuvent se retirer du système de sécurité sociale basé sur la conviction religieuse. Essentiellement, si votre conviction religieuse est que les ministres ne devraient pas dépendre du gouvernement pour leur sécurité et que vous préférez vous autofinancer votre retraite, vous pouvez le faire.

Cela procure un avantage en ce sens que vous ne payez pas d’impôt dans le système et que vous avez donc un revenu supplémentaire à investir dans votre propre plan de retraite, mais il faut faire preuve de discipline pour le faire. De plus, le motif de l’exclusion est une conviction religieuse et non pas simplement la pensée que vous pouvez mieux préparer votre retraite que le gouvernement fédéral. **Remarque : vous devez remplir un formulaire de l’IRS dans les deux ans de l’ordination pour se retirer du système de sécurité sociale.**

Vous et d’autres ministres autorisés et ordonnés devriez consulter un comptable, un CPA ou un planificateur financier agréé avant de prendre des décisions concernant l’allocation de logement ou les questions de sécurité sociale. Puisque ces problèmes ont une incidence sur le revenu disponible pour le personnel, ils auront une incidence raisonnable sur votre répartition des coûts de personnel.

Des avantages tels que la santé et les soins dentaires peuvent être inclus dans un forfait salarial pour le personnel à temps plein à mesure que l’église mûrit. En général, les personnes qui travaillent plus de 30 à 32 heures par semaine ou plus sont admissibles comme employés à temps plein. Les avantages sociaux aident à attirer et à maintenir en poste du personnel de qualité. De même, vous voulez que le salaire soit compatible avec d’autres églises similaires. Une fois que vous fournissez des prestations, il est difficile de réduire ces prestations et ces coûts augmenteront considérablement les dépenses de personnel. Puisque vous devez garder le total sous 50% des revenus, il est raisonnable de payer moins de 100% des coûts de la prime. Considérons un modèle où l’église paie peut-être 75-85% de la prime pour l’employé et 50-85% de la prime pour la famille (conjoint et enfants à charge). Enfin, évitez d’embaucher des gens pour travailler 32 heures par semaine. Vous paierez des coûts pour des prestations à temps plein tout en ne recevant que du travail « marginal ». Il est préférable d’avoir des employés à temps plein s’ils occupent des postes de directeur ou de direction.

**iv. Ministère et opérations [15 %] :** Il restera environ 15 % pour les ministères (p. ex., enfants, jeunes, rafraîchissements), les meubles, les accessoires et l’équipement (FFE), et les frais d’administration comme les services publics, les fournitures de bureau et l’impression.

**v. Un processus de planification :** En général, vous devez agir avec foi, mais aussi être prudent et éviter d’être présomptueux. Avoir un budget annuel qui comprend des projections raisonnables des revenus et des dépenses. Inclure une « liste de souhaits » qui établit les priorités quant à la façon dont vous aimeriez dépenser les revenus supplémentaires s’ils deviennent disponibles; et un plan d’urgence si vos revenus sont inférieurs aux prévisions (c.-à-d. où vous réduirez les dépenses). Le Conseil devrait examiner le budget chaque trimestre.

**vi. Directives de bienveillance :** En évaluant les demandes de bienveillance qui sont présentées à l’église, nous cherchons à considérer les directives suivantes par 2Thess. 3.6-13 :

* Comment la situation a-t-elle été créée?
* Qu’a-t-on fait pour régler la situation?
* Quelle est la relation de la personne avec le Seigneur?
* Quelle est la relation de la personne avec cette église?
* Quelle est notre capacité de répondre aux besoins?
* Comment le fait de répondre aux besoins influe-t-il sur notre capacité de répondre à d’autres besoins?
* Depuis combien de temps sont-ils dans cette situation?
* Combien de fois sont-ils venus à l’église (la nôtre ou ailleurs) pour obtenir de l’aide?
* Y a-t-il des enfants ou cette personne est-elle seule?

Comme principe général, prioriser la satisfaction des besoins de bienveillance au sein de l’église locale avant d’essayer de prendre soin d’autres besoins [Gal. 6.10]. Je recommande de créer un conseil de bienveillance dirigé par l’administrateur des affaires et un pasteur assistant. Le rôle du conseil de bienveillance sera de répondre aux demandes de bienveillance et de déterminer l’étendue du soulagement, le cas échéant, que l’église peut fournir.

Malheureusement, vous ne pourrez pas répondre à toutes les demandes. De cette façon, vous êtes moins susceptible de vous aliéner en tant que pasteur enseignant lorsque vous n’êtes pas en mesure de répondre à la demande de bienveillance parce que le « conseil de bienveillance » a pris la décision et non vous en tant que pasteur principal.

**vii. Réserves :** Il est sage de créer un compte épargne/réserve en cas d’urgence ou de couvrir les variations saisonnières des dons. Les banquiers ont tendance à être très conservateurs au sujet des réserves et encourageront probablement près de six mois de réserves. Bien que ce soit financièrement prudent, l’église n’est pas vraiment dans le business de l’épargne. Nous voulons philosophiquement mettre des ressources à l’œuvre pour faire progresser le royaume de Dieu. Par conséquent, notre église maintient une réserve égale à 9-12 semaines de dépenses de fonctionnement, et nous avons une marge de crédit disponible qui est égale à un autre trois à quatre mois. Ensemble, nous avons de 3 à 6 mois de réserve; et selon nos habitudes de dons très stables, c’est très suffisant. Parce que nous essayons d’être prudents dans notre planification budgétaire, nous avons eu la chance de ne jamais avoir à puiser dans la réserve.

**La perspective d’un pasteur**

Notre budget de la première année était d’environ 40 000 $. À l’époque, cela semblait énorme, et nous nous demandions d’où viendraient les fonds. Vingt-cinq ans plus tard, le budget est passé à environ deux millions. Néanmoins, les mêmes défis et responsabilités existent, mais au cours des années, Dieu s’est montré fidèle à maintes reprises. J’ai été béni de pouvoir m’entourer de conseillers sages et pieux et je vous encouragerais à faire de même et à glaner autant de perspicacité que de raison (voir la discussion ci-dessous concernant les conseils). Enfin, un budget se veut un document souple et non un document gravé dans le granit. S’il y a des besoins (p. ex., un nouvel ordinateur ou un employé à temps partiel) ou une occasion (p. ex., un concert de sensibilisation) et que des fonds sont disponibles, n’hésitez pas à convoquer le conseil pour en discuter.

Néanmoins, essayez d’aborder autant de priorités que possible dans votre « liste de souhaits » pour couvrir les diverses éventualités à l’avance. Par exemple, « Si les revenus dépassent le budget proposé, des ressources supplémentaires doivent être affectées au mobilier, aux accessoires et à l’équipement (FFE), à la sensibilisation et au ministère de l’Enfance. »

**LIFEWORK**

1. En tant que pasteur mentor, je vous suggère de fournir une copie de votre budget annuel le plus récent aux futurs implanteurs. Avant de fournir l’échantillon, vous devez supprimer les affectations salariales à divers employés, tout en maintenant le montant brut alloué aux dépenses salariales.
2. Demandez aux implanteurs de l’église de passer les deux prochaines semaines à préparer un budget proposé pour la première année de l’implantation de l’église, puis d’examiner et de discuter les résultats.

**18. Conseil d’administration**

**a. Importance :** Quand une église est dans la phase de démarrage, il pourrait être préférable de réunir les meilleurs et les plus brillants de l’équipe de bénévoles pour servir dans un groupe de leadership. Je n’aime pas utiliser le terme comité, mais c’est essentiellement de cela qu’il s’agit. Une entreprise en démarrage évalue et prend constamment des décisions. Il est extrêmement important d’avoir les bonnes personnes à la table de décision. Comme l’église grandit, il sera nécessaire de migrer vers une structure organisationnelle plus formalisée. Le personnel assumera probablement le rôle de décideurs au quotidien. La création d’un conseil des anciens (conseil d’administration) qui représente les membres de l’église et à qui le pasteur principal est responsable devient de plus en plus important. La décision de faire cette transition est extrêmement importante et doit être prise au bon moment. Bouger trop tard ouvrira votre église aux dangers induits par un manque de responsabilité. Le faire trop tôt créera la possibilité que votre vision soit détournée par ceux qui sont bien intentionnés mais ne comprennent pas l’ADN de l’organisation. Penser à travers cette étape critique et l’exécuter correctement assurera la santé de votre église et d’établir son ADN pour les générations à venir.

**b. Le Conseil initial et au-delà :** Lorsque vous déposez vos statuts constitutifs, de nombreuses juridictions aux États-Unis, vous devrez désigner trois ou quatre dirigeants : président ou chef de la direction [le pasteur principal], vice-président, secrétaire et trésorier/chef des finances. Votre Conseil initial sera probablement composé de personnes que vous connaissiez avant de déménager dans une nouvelle zone pour planter l’église. Ils devraient tous répondre aux qualifications décrites précédemment par les Anciens, et avoir de l’expérience dans le ministère pastoral ou les questions financières pour aider dans les grandes décisions qui auront une incidence sur l’église. Au fur et à mesure que l’église mûrit, vous ferez entrer de nouveaux officiers de l’église locale et commencerez finalement à retirer le Conseil initial.

**i. Taille :** Il n’y a pas de limite légale à la taille de la Commission, mais je recommanderais pas plus de neuf membres, et un nombre impair de membres.

**ii. Composition :** Obtenir l’avis de personnes qui sont financièrement avisées et habituées à gérer les budgets et les gros chiffres. Chercher à avoir l’expertise pastorale et financière adéquatement représentée. Les types de pasteur ont tendance à être sensibles à prendre soin des gens et du personnel, et les types de finances sont sophistiqués en considérant le coût de faire des affaires.

**iii. Limites de mandat :** Encore une fois, la Bible n’impose pas de mandat. Ainsi, vous pouvez faire siéger des membres au Conseil indéfiniment ou créer une limite de mandat (p. ex., deux ou trois ans) pour faire la rotation des nouveaux membres et de la nouvelle perspective.

**c. But :** Le Conseil se réunit pour entreprendre une planification stratégique et déterminer l’affectation des ressources afin de réaliser la vision. Les conseils d’administration soutiennent la vision du pasteur principal et tiennent le pasteur principal responsable de protéger les intérêts de l’église. Le pasteur principal est le chef du Conseil et est considéré comme le premier parmi les égaux. Il façonne l’ordre du jour et est principalement responsable de la vision. Mais les décisions à grande échelle affectant l’église nécessitent l’approbation du Conseil. En tant que pasteur principal dans notre modèle d’église, vous êtes investi d’une autorité significative, et la meilleure façon d’éviter d’en abuser est de respecter et d’être disposé à vous en remettre à votre Conseil.

**d. Fréquence des réunions :** La plupart des États américains exigent que vous vous réunissiez seulement une fois par année, mais je crois que vous devriez prévoir vous réunir plus souvent en période d’instabilité. Les réunions devraient être organisées autour d’un cycle annuel. La raison d’être d’un calendrier est de donner aux responsables des finances le temps de préparer des rapports complets à la fin du trimestre qui montrent comment l’argent a été reçu et dépensé par rapport au budget et d’examiner les écarts.

Vous vous réunirez probablement en octobre pour examiner non seulement les écarts par rapport au budget, mais aussi le plan stratégique et une ébauche du budget de l’an prochain. La prochaine réunion devrait avoir lieu au début de décembre pour finaliser le budget de l’an prochain. S’il y a des écarts importants par rapport aux prévisions budgétaires, vous pouvez convoquer d’autres réunions.

**Écarts :** Le conseil doit être sensible aux écarts importants et les examiner. Par exemple, si vous prévoyez 3 000 € pour le ministère de l’Enfance et que le directeur ne dépense que 1 500 €, cela pourrait être un problème et non une bénédiction. Si les fonds ne sont pas utilisés, le ministère ne sera peut-être pas aussi influent que vous l’aviez prévu. De même, si le directeur a un budget de 3000 € et dépense 5000 € sans l’approbation du Conseil, vous pouvez avoir un problème malgré le fait que les fonds ont influencé considérablement le royaume. Dans le même ordre d’idées, le conseil doit réagir aux écarts de revenus par rapport aux projections budgétaires. Comme mentionné précédemment, les plans d’urgence des besoins budgétaires intégrés pour trop peu ou trop. Enfin, rappelez-vous qu’il y a généralement des variations saisonnières. Les étés peuvent être maigres et le mois de décembre peut être abondant. Il y aura des cycles auxquels il faudra être sensible. Donc, ne réagissez pas à chaque variation hebdomadaire ou mensuelle sans avoir une idée générale.

**e. Procédure :**

**i. Convocation d’une réunion :** Seule une personne autorisée à le faire peut convoquer une réunion. Généralement, vous, en tant que président du Conseil, convoquez les réunions.

**ii. Ordre du jour :** Préparer l’ordre du jour de la réunion et fournir l’ordre du jour et un avis de rappel au Conseil une semaine à l’avance. Invitez-nous à formuler des commentaires, à poser des questions ou à modifier l’ordre du jour au moment où vous l’envoyez. Joindre à l’avis les documents pertinents comme un rapport sur les écarts ou une ébauche de budget.

**iii. Quorum :** Un quorum doit être présent pour toute question nécessitant un vote. Vérifiez vos statuts et les règlements de votre juridiction afin de déterminer quel pourcentage du Conseil doit être présent pour constituer un quorum.

**iv. Suivre les procédures :** En règle générale, les règles habituelles de procédure parlementaire doivent être suivies. Toute question qui fait l’objet d’un vote nécessite une motion, puis une seconde, et le vote est enregistré. Laissez les membres du Conseil discuter des divergences d’opinions et cherchez à être juste même si les membres n’adoptent pas votre point de vue. Vous voulez établir un consensus et c’est un processus. En outre, vous ne voulez pas d’un conseil qui approuve tout simplement ce que vous voulez qui, à long terme, est nuisible à l’église et dangereux. Documenter toutes les questions relatives aux réunions, en particulier celles qui font l’objet d’un vote dans les procès-verbaux du conseil et conserver les dossiers conformément aux règlements de l’État (p. ex., cinq à sept ans). Cherchez l’unanimité chaque fois que possible car elle affirme souvent le travail de l’Esprit Saint. Il est plus sage de prendre le temps de dégager un consensus et d’obtenir un vote unanime que de proposer un vote simplement parce que vous savez que vous avez la majorité.

**f. Conseils consultatifs financiers :** Fournir des renseignements financiers au Conseil. Cela impliquera des experts en affaires basés sur la formation [CPA, MBA, Acct. types] ou types d’entrepreneurs qui ont glané leur expertise par l’expérience. Ce groupe avisera le conseil, mais n’aura pas le droit de vote. Un conseil consultatif financier peut fournir des conseils utiles et fournir une occasion pour les chefs d’entreprise pieux d’avoir une signification dans l’église locale. Il serait sage de demander aux conseillers financiers de se réunir une semaine avant le conseil et de consigner leurs recommandations et de remettre rapidement le procès-verbal aux conseillers ainsi qu’au conseil.

**La perspective d’un pasteur**

J’ai été béni d’avoir un conseil d’église très unifié, bien qu’ils ne sont certainement pas un groupe d’approbation automatique. J’accueille et j’encourage les opinions divergentes des miennes. Nous avons servi ensemble pendant de nombreuses années et nous nous respectons mutuellement. Ainsi, par exemple, si un membre du Conseil a fortement insisté sur un montant en réserve supérieur à ce que je recommanderais à notre Conseil d’administration d’envisager l’idée. Cela peut signifier que les ressources ne sont pas disponibles pour un projet que j’ai proposé, mais la clé n’est pas que j’obtienne ce que je veux, mais ce que Dieu veut pour nous. Ce sont des personnes pieuses qui sont capables de discerner la volonté de Dieu. J’utilise très rarement l’atout du pasteur, « J’ai entendu le Seigneur ». Si vous avez gagné le respect de votre conseil d’administration en tant qu’homme qui cherche la volonté de Dieu, et que vous avez développé une feuille de route similaire, le conseil devrait supposer que vous avez entendu le Seigneur sur essentiellement toutes vos propositions. Si nous ne sommes pas d’abord d’accord sur une question, nous continuons à parler, à prier et à chercher un consensus. En 25 ans, nous avons essentiellement atteint le consensus et l’unanimité dans presque toutes les décisions du conseil.

Notre conseil n’a pas de limite de mandat. Cela permet à des personnes très douées qui ont un haut niveau d’expérience dans l’organisation de continuer à aider à diriger. En fin de compte, les gens doivent se retirer à travers les années pour une foule de raisons, ce qui permet une perspective et des perspectives nouvelles. De plus, le ou les comités consultatifs fournissent également de nouveaux points de vue sur les questions et préparent les membres éventuels du Conseil en les informant des plans stratégiques et des enjeux auxquels le Conseil est confronté.

Enfin, je vous exhorte à former tous les membres de votre conseil à votre philosophie du ministère et de la théologie. Envisagez de les guider à travers les vingt-deux leçons/sections contenues dans ce manuel dans la section « Qu’est-ce qu’une église Calvary Chapel ? ». De cette façon, les conseils comprennent ce que vous croyez et pourquoi, ainsi que les valeurs fondamentales et l’ADN. De cette façon, le conseil comprend idéalement pourquoi, en tant que pasteur principal, vous avez proposé la vision que vous avez.

La réglementation en France et dans d’autres pays francophones est susceptible d’être différente de celle des États-Unis (où le livre a été écrit). Par conséquent, assurez-vous de discuter de votre situation dans son contexte avec des mentors et des entraîneurs qui connaissent les nuances de votre emplacement.

**19. Améliorer les relations entre les responsables des églises du réseau**

**a. Importance :** Aristote décrit une hiérarchie de trois types de relations. Le plus bas est où nous cherchons la relation pour obtenir de quelqu’un d’autre. Le prochain, est où nous cherchons la relation pour le bénéfice mutuel (une relation symbiotique). La forme la plus élevée cherche la relation principalement pour le fait que la relation est intrinsèquement bonne et à valoriser. Nous espérons créer des relations fortes et significatives entre les planteurs d’église. Il n’y a personne d’autre qui connaît les luttes et les bénédictions d’être un implanteur d’église comme un implanteur d’église. L’implantation d’église grandit – les basses sont plus basses et les hautes sont plus hautes. Le problème le plus fréquent, qui est connu par les implanteurs d’église c’est de ne pas partager l’expérience avec quelqu’un d’autre.

**i. Objectif :** Les planteurs d’église investiront du temps pour encourager les uns les autres, pour les implanteurs plus expérimentés pour encadrer moins expérimentés, et pour grandir en tant que pasteurs et dirigeants. Nous voulons partager les ressources, former et instaurer la reddition de comptes.

**ii. Épouses des implanteurs :** Il est essentiel que les épouses d’implanteurs d’église aient également un réseau de relations pour les encourager et les renforcer dans leurs défis uniques. Donc, nous voulons être intentionnel dans le développement de ces relations, en utilisant des moyens similaires pour connecter les femmes comme avec les planteurs. Néanmoins, le réseau des épouses se concentrera principalement sur l’encouragement plutôt que sur la formation en soi.

**b. Le défi géographique :** L’un des défis est de découvrir comment créer des relations le plus efficacement possible à la lumière du fait que nous sommes répartis à travers le monde.

**i. Conférences téléphoniques et vidéo :** Une vidéoconférence mensuelle ou une conférence téléphonique peut couvrir de nombreuses régions et mettre en contact de nombreux dirigeants.

**ii. Face à face :** Plus vous êtes proche géographiquement, plus il est facile de vous rencontrer face à face. Nous voulons affirmer la relation en essayant de faire un effort supplémentaire aussi souvent que raisonnable. Il est sage pour une église de mentor dans une région particulière d’essayer d’organiser une visite en face à face 1-2 fois par an, en particulier dans les deux premières années. La rencontre peut être accomplie par le mentor voyageant pour visiter l’église du disciple ; le disciple voyageant pour le mentor ; ou se rencontrant à un endroit entre les deux. Idéalement, les mentors peuvent rencontrer plusieurs disciples en même temps, ce qui tend à accroître l’efficacité.

**iii. Conférences :** Créer des occasions de rencontres régionales destinées à la croissance spirituelle et au rafraîchissement.

**c. La relation plus que la formation :** Un mentor aura tendance à analyser comme un consultant et à chercher à résoudre les problèmes perçus. Prenez plutôt le temps de vous amuser, de partager un repas et de simplement rattraper le temps perdu. Parlez-nous de leur famille. Comment la femme et les enfants de l’implanteur s’adaptent-ils? Passez du temps à parler avec la femme de l’implanteur pour avoir une idée de la situation de l’implanteur. Essayez de voir s’il y a un sentiment d’équilibre sain dans la relation des implanteurs avec Dieu, la famille, les autres, l’esprit, le corps et l’esprit. Prenez le temps d’observer la nouvelle église et encouragez-la avant de faire des suggestions pour aller de l’avant.

**La perspective d’un pasteur**

Je crois que les plantes d’église sont susceptibles d’être en meilleure santé lorsque le mentor et le planteur s’engagent à faire un effort supplémentaire pour se rencontrer régulièrement aux fins de responsabilisation, de relations et de formation. Soyez un pasteur qui est prêt à soutenir les implantations de l’église avec vos prières, temps, énergie et autres ressources raisonnables. En tant que pasteur principal, déterminez avec vos principaux dirigeants combien de temps peut être mis à disposition pour soutenir l’implantation de l’église. Nos dirigeants m’ont accordé jusqu’à 20 % de mon temps à cette fin. Cela signifie que d’autres ont dû être formés pour que je puisse déléguer efficacement une partie de mes responsabilités à d’autres membres de notre personnel. Comptez les coûts avec vos principaux leaders et employés et planifiez les transitions – ne pas planifier, c’est planifier l’échec. Assurez-vous également que vos futurs implanteurs apprécient tous l’importance de la relation et s’engagent à améliorer les relations. Enfin, assurez-vous que tout le monde comprend que le fait de ne pas participer aux relations de mentorat après le lancement est un facteur principal lié à l’échec moral, au désillusionnement et au découragement.

**Appendice**

**1. Enseignement et prédication**

**a. Importance :** Notre philosophie de ministère accorde une grande importance à l’enseignement biblique. Par conséquent, tout modèle efficace de formation des planteurs d’église doit inclure une méthode intentionnelle de formation des enseignants de la Bible et des prédicateurs.

**1. Modèle :** Se concentrer sur le perfectionnement des enseignants dans un programme de six mois à un an pour équiper et encourager l’enseignement exposé. Les étudiants doivent développer des compétences dans les méthodes d’étude inductive de la Bible pour préparer et présenter des études bibliques dynamiques. Les étudiants apprendront l’art et la science de l’enseignement biblique et présenteront ensuite leur enseignement pour examen et développement. Chaque étudiant doit être préparé pour un ministère d’enseignement efficace. Une description de cours modèle est décrit ci-dessous.

**2. Contexte d’enseignement :** Selon le nombre d’implanteurs d’église et d’autres enseignants de la Bible qui sont en même temps formés, il peut être efficace de les avoir enseigner en face de l’autre comme un groupe de pairs. Il est utile d’avoir douze personnes ou plus dans la salle pour pouvoir interagir en tant qu’enseignant. S’il n’y a pas assez d’enseignants qui sont formés, envisagez d’avoir des pasteurs, d’autres membres du personnel, ou de la famille et des amis présents pour créer une dynamique de groupe avec laquelle l’enseignant peut interagir et apprendre à communiquer. Une alternative est d’avoir les implanteurs d’église enseignent avant une réunion de milieu de semaine ou de dimanche matin. À mesure que les enseignants acquièrent des compétences, c’est une excellente occasion de développer davantage leurs dons d’enseignement.

**3. Le processus de critique :** Utilisez le format de critique exemple, fourni ci-dessous avec une explication pour chaque section sur le de. Nous avons trouvé que c’était une façon très utile de donner une rétroaction normalisée sur les éléments d’un enseignement efficace. Lorsque les élèves enseignent pour la première fois devant leurs pairs, sous réserve de révision, c’est intimidant et humiliant pour la plupart. Assurez-vous de les encourager et de les tenir seulement au standard d’un nouveau professeur de Bible. Comme les étudiants passent par de multiples cycles d’enseignement le niveau de critique devrait devenir plus sophistiqué. Après l’enseignement, donnez des commentaires le plus tôt possible et abordez ce qui suit :

1. Qu’est-ce que l’enseignant a bien fait? Premièrement, affirmer autant de bonnes choses que possible.
2. Que peut faire l’enseignant différemment pour être plus efficace? Ensuite, aidez-les à comprendre certains problèmes avec le message qu’ils ont enseigné et certaines façons d’être plus efficace. Cela permettra également d’éduquer les autres enseignants participants dans la salle.

**4. Fréquence :** Idéalement, plus les élèves enseignent et reçoivent des commentaires de leurs pairs et de leurs mentors, mieux c’est. Envisager un modèle de formation d’enseignement hebdomadaire. Par exemple, si vous rencontrez des implanteurs d’église chaque semaine le mardi pour passer en revue une section du manuel de formation des planteurs, vous pouvez vous rencontrer une heure avant ou après pour lancer le programme de formation des enseignants décrit ci-dessous.

**B. La science de l’enseignement biblique :** L’homilétique est l’étude de la composition et de la prestation d’un sermon ou d’un autre discours religieux. Il comprend toutes les formes de prédication. L’herméneutique biblique est l’étude de l’interprétation du texte biblique. L’homilétique et l’herméneutique sont nécessaires à un ministère d’enseignement efficace.

**1. Méthode d’étude biblique inductive :**

* *Observation*: Que vois-je ?
* *Interprétation* : Qu’est-ce que cela signifie?
* *Application* : Comment puis-je appliquer cette vérité à ma vie?
  + 1. Lisez le texte plusieurs fois.
    2. Élaborez vos propres notes et esquisse du passage avant d’envisager les aides à l’étude (p. ex., commentaires).
    3. Que Dieu vous parle : la Parole est vivante (He. 4.12). Avant de répéter ce que Dieu a dit à quelqu’un d’autre, laissez Dieu se révéler à vous par Sa parole. Apprenez la différence entre simplement interpréter correctement un texte et entendre Dieu.
    4. L’enseignant doit avoir le message, et le message doit avoir l’enseignant.
    5. Priez pour avoir de la perspicacité.
    6. Répondez aux questions qui, quoi, quand, où et pourquoi.
    7. Contexte : garder les Écritures dans leur contexte, afin qu’elles ne deviennent pas un prétexte.
    8. Contraste : recherchez des idées qui sont en contraste.
    9. Relations de cause à effet : Jean 15, « Si tu demeures en moi, alors… »
    10. Mots répétés : révéler des thèmes, et mettre l’accent.

**2. Quel est le sujet ?**

Chaque paragraphe a généralement une idée principale. Quelle est la relation entre les versets d’un paragraphe? Comment les paragraphes d’un chapitre sont-ils liés?

Identifier le sujet des exercices :

* 1. Jean 15.1-10
  2. Jean 4.1-26
  3. Jean 6.1-14
  4. Jean 21.15-19

Énoncer le sujet en 3 à 5 mots

**3. Quel est l’objectif?**

* Comment Dieu veut-il transformer son peuple re la vérité du texte?
* Comment appliquer cette vérité dans nos vies ?
* Dites-leur ce que vous croyez que Dieu veut qu’ils fassent à la suite de l’enseignement.

**4. Préparation d’une feuille de route**

* Introduction : Indiquez le texte 2x (« Tournons-nous vers Jean, chapitre 15, chapitre 15 »).
* Orientez le public vers le sujet : « Je me souviens d’une année de vacances en passant devant les magnifiques vignobles californiens et en admirant les rangées de magnifiques grappes de raisins. Il y a une certaine beauté d’une vigne féconde que Dieu veut produire dans chacune de nos vies… »
* Captez l’attention du public : saisissez ses oreilles, son esprit, son cœur et son esprit.
* La présentation doit être brève (de 5 à 10 % du message).
* Il y a trois sortes d’enseignants : ceux que vous pouvez écouter, ceux que vous ne pouvez pas écouter, et ceux que vous devez écouter.
* Motiver les auditeurs à suivre le développement des idées
* Faites savoir aux gens ce que vous êtes sur le point de dire répond à leurs besoins. Utilisez un crochet qui aide le public à voir l’avantage de prêter attention à ce qui est enseigné (p. ex., « Aujourd’hui, nous allons découvrir la clé du contentement.

Sujet : Énoncez le sujet clairement, brièvement et efficacement : « Le sujet que nous étudions aujourd’hui est Jésus la Vraie Vigne » ou « Le thème de ce passage est : comment porter du fruit ».

Objet : Dites-leur ce que vous voulez qu’ils fassent : « Connectez-vous à Jésus et portez du fruit ».

Aperçu : Comment les points se rapportent-ils au sujet principal? Ils doivent se rapporter logiquement pour que le message se développe et continue.

* Les points doivent se rapporter à Dieu/Jésus [p. ex., « 1. Ce que Dieu fait, vous portez du fruit; 2. Ce que vous devez faire pour porter du fruit; 3. À quoi devrait ressembler votre fruit».
* Utilisez des verbes/mots d’action si possible au temps présent.
* Soyez positif.
* Pronoms personnels : « vous » est plus fort que « nous ».
* Être pratique ou académique.
* Allitération : attention à ne pas abuser : [ex. site, péché, esprit, sincère].
* Limite à 3, peut-être 4 points.

**Transitions :** Le public doit savoir où vous allez

* Panneaux indicateurs : p. ex., 1er, 2e, 3e.
* « Nous voyons que l’adoration satisfait Dieu, voyons maintenant que l’adoration vous satisfait. »
* La structure parallèle ou les mots clés aident à la transition : Par exemple -

1. L’adoration satisfait Dieu.

2. Le culte vous satisfait.

3. Comment faire l’expérience d’un culte satisfaisant.

**Matériel à l’appui :** Les meilleurs sont les renvois bibliques.

* Citations, histoires, témoignages, sondages.
* De bonnes illustrations correspondent au thème et ajoutent de la valeur.
* Vous pouvez utiliser une référence personnelle, mais mieux pour montrer votre humanité, que vous en tant que héros.
* Assurez-vous qu’il est de bon goût.
* Susciter l’intérêt, émouvoir, encourager l’action, appliquer et expliquer la vérité

**Conclusion**

* Être plus proche
* Parallèle à l’« objectif ».
* Rappelez-leur ce que vous voulez qu’ils fassent.

**c. Conseils pratiques pour les enseignants de la Bible**

1. Aidez les gens à comprendre ce que signifie le passage et comment le vivre.
2. Comme un bon médecin expliquer la condition et répondre aux questions implicites.
3. Soyez discipliné – faites vos devoirs.
4. Prenez soin des gens et soyez sensible à leurs besoins.
5. Concentrez-vous sur Jésus : Christ crucifié et ressuscité. Ce qu’Il a fait plus que ce que nous devons faire.
6. Soyez vous-même : touchez les gens d’une manière unique.
7. Soyez réel : reflétez vos besoins et soyez authentique.
8. Enseignez la Parole : les gens ont besoin de connaître la Bible plutôt que de s’émerveiller devant l’enseignant.
9. Enseigner la Bible est un appel sacré avec un message sacré. Donc, soyez saint.
10. Proclamez l’Évangile : le plus grand besoin de l’homme est le salut et la réconciliation avec Dieu.
11. Convaincre [intelligence], réprimander [esprit], exhorter [émotion].
12. Donnez l’espérance : montrez aux hommes l’espérance disponible dans le Christ.
13. Montrer aux gens quoi faire (application significative).
14. Utilisez des aides visuelles à l’occasion pour déclarer la vérité spirituelle résultant en une plus grande rétention. Dans Matt. 18 – Jésus tient un enfant plutôt que de dire « imaginez un enfant ».
15. Être culturellement pertinent – tenir compte de l’actualité (Ac. 17 Paul à Athènes)

**Manuels (lecture obligatoire) :** Nathaniel Van Cleave – Handbook of Preaching, Wiersbe & Wiersbe – The Elements of Preaching

**D. L’art de l’enseignement de la Bible :** Les étudiants apprendront mieux comment affiner et développer leurs dons d’enseignement en enseignant réellement, plutôt que de simplement apprendre sur l’enseignement; et en recevant des commentaires de pairs et de mentors. Par exemple, l’enseignant qui enseigne habituellement devant un groupe de jeunes ou un petit groupe peut ne pas être au courant de certaines des faiblesses de son enseignement qui seront exposées par ses pairs et ses mentors.

**Le premier cycle d’enseignement:**

1. Présentations des étudiants de 30 à 40 minutes d’études bibliques avec la critique des autres étudiants et mentor(s) après l’étude.
2. Les élèves choisissent le passage qu’ils partageront.
3. Assurez-vous de renforcer la priorité de la méthode d’étude inductive de la Bible. Rappeler aux élèves, avant d’enseigner, la nécessité de développer les observations du texte et de fournir des services d’interprétation avant d’envisager l’application (la plupart des enseignants relativement nouveaux ont tendance à passer directement à l’application).

**Manuels (lecture obligatoire) :** Hendricks - Living By The Book (les étudiants devraient avoir terminé Nathaniel Van Cleave – Handbook of Preaching, Wiersbe and Wiersbe – The Elements of Preaching).

**Deuxième cycle d’enseignement :** le processus est le même, mais demandez aux étudiants de choisir un texte de style littéraire différent. Par exemple, faites varier le texte de narratif, didactique, sagesse ou poésie.

**Manuels (lecture obligatoire)** Thiessen – Théologie systématique (rappeler aux élèves d’avoir terminé leurs premiers manuels sur la prédication linéaire).

**Analyser un livre ou une grande section de l’exercice biblique [équipe] :**

a. La clé de l’exercice est de voir que chaque livre, section, chapitre et paragraphe est logiquement lié aux autres parties; et de commencer à développer et à affiner les compétences pour identifier et décrire ces relations

b. Envisager de décrire tout ou partie des épîtres de Jean, ou un livre plus long comme Romains

**Le troisième cycle d’enseignement [et au-delà] :**

1. Présentations d’étudiants de 30 à 40 minutes d’études bibliques avec critique de collègues et mentor(s) principal(s)
2. Les élèves choisissent le passage qu’ils partageront.
3. Considérez l’enseignement à travers le livre de la Bible qu’ils viennent de décrire dans le cadre de l’exercice décrit ci-dessus.
4. D’autres cycles d’enseignement devraient se poursuivre aussi souvent que raisonnablement pendant le processus de mentorat des implanteurs d’église de formation:

Donner l’occasion d’enseigner : un texte narratif, un texte didactique [p. ex., épître paulinienne] et de la sagesse/littérature poétique

**Format et forme de la critique de message**

* **Intervenant** : C’est ici que vous indiquez le nom de la personne qui enseigne.
* **Évaluateur**: C’est ici que vous indiquez le nom de la personne critiquant
* **Texte** : L’enseignant doit identifier le texte qu’il enseigne au moins deux fois (p. ex., « Tournez-vous avec moi vers le chapitre 15 de Romains alors que nous poursuivons notre étude dans le Livre des Romains, aujourd’hui nous sommes dans le chapitre 15 »). Notez le passage et s’il y avait une double référence.
* **Introduction :** Aidez l’enseignant à voir si l’introduction a été efficace. Qu’est-ce qui vous a attiré (c.-à-d. quelque chose qui vous a donné envie d’écouter le reste de ce que l’enseignant allait dire)? Était-ce lié au sujet? Lien avec les besoins? Qu’en est-il de la longueur (trop longue)?
* **Sujet :** Ont-ils clairement identifié le thème du passage ?
* **Lecture du texte :** Était-il clair et coulait-il ?
* **Objectif :** Ont-ils clairement défini le point ou l’objectif du passage? Ont-ils dit au public dès le départ ce qu’ils allaient lui demander de faire à la fin?
* **Aperçu :** Les principaux points étaient-ils clairs? Y avait-il une structure organisationnelle claire que le public pouvait suivre?
* **Transitions :** Comment ont-elles été faites? Par exemple, une revue de pt. 1 et un aperçu de pt. 2.
* **Matériel de soutien :** Consigner les références aux sondages, dictionnaires, concordance ou lexique grec/hébreu, commentaires ou citations.
* **Illustrations :** Consignez les références aux histoires, anecdotes et autres illustrations. Ont-elles fonctionné ou non?
* **Références croisées :** Consigner les références croisées de la Bible. Trop, pas assez, ont-elles fonctionné ou non.
* **Application :** L’enseignant a-t-il aidé à expliquer comment appliquer les vérités du passage à la vie. Cela a-t-il fonctionné, était-il trop ou pas assez?
* **Conclusion :** Le message a-t-il abouti à une conclusion finale ? La conclusion reflétait-elle l’objectif énoncé au début du message ?
* **Présentation orale :** La voix était-elle claire? Y a-t-il eu des changements de volume, de tempo et d’intensité? Le rythme était-il trop rapide ou lent?
* **Présence physique :** Manières, contact visuel, posture, gestes, ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait nécessiter de l’attention.
* **Autres commentaires :** Inclure tout autre commentaire et encouragement. Notez en particulier si l’enseignant a suivi la méthode inductive d’étude biblique de l’observation, l’interprétation et l’observation.

**Une méthode pour utiliser le formulaire :** Tout d’abord, assigner aux étudiants de critiquer le message du pasteur enseignant. Demandez aux élèves de remettre les documents aux fins de révision afin que vous puissiez vous assurer qu’ils comprennent les concepts du formulaire avant de commencer à se critiquer les uns les autres. Deuxièmement, les élèves utiliseront le formulaire chaque fois qu’un de leurs pairs enseignera pour donner de la rétroaction. Le processus de critique aide la personne qui reçoit la critique et aide tous les étudiants. Comme la personne qui fournit la critique filtre l’enseignement à travers la matrice de la forme, il les aide à prendre conscience des éléments et des nuances qui rendent l’enseignement efficace. Lorsque les élèves partagent leurs idées en classe, ils peuvent tous tirer des conclusions de la critique. Enfin, à la fin de l’enseignement, demandez à tous les étudiants de remettre leur formulaire de critique à l’enseignant étudiant pour examen.

**II. Leçons de leadership**

**a. Importance :** La capacité de leadership sera le plus grand facteur humain impactant l’église. Les pasteurs principaux doivent changer leur style de leadership que l’église passe par des phases de croissance. Comme l’église dépasse 125 adultes, il est essentiellement impossible de prendre soin de tous les besoins. Ainsi, plus de pasteurs doivent être prêts à prendre soin des gens. Les implanteurs d’église doivent se développer et grandir pour être efficaces et aider les autres à faire de même.

Planifiez de créer intentionnellement des relations de mentorat : passez du temps à recevoir des mentors et des leaders en mentorat. Préparez-vous à l’adaptation culturelle : c’est attrayant, mais cela cause de la fatigue.

À mesure que l’Église grandit, la nature de vos relations avec les gens changera. Vous ne serez plus personnellement disponible pour eux. D’autres seront appelés et prêts à prendre soin d’eux. Cela peut être inconfortable pour l’église car les gens perçoivent que vous n’êtes pas là pour eux, et il peut être inconfortable pour l’implanteur de l’église quand il découvre qu’il n’est pas nécessaire de la même façon qu’il était avant. Comme regarder vos enfants grandir et apprendre à être indépendant, il est sain mais doux-amer. Pourtant, des églises saines dépendent du développement du leadership.

**A. Comment équiper les dirigeants :** Une église saine a toujours besoin de plus de dirigeants!

**Thème :** Nourrir une culture sauvée au service de la culture : du consommateur à la communauté, des personnes appelées par Jésus et cédées.

**1. Philosophie générale : à mesure que les dirigeants vont ainsi va l'église.**

* 1. Communiquer sa vision et sa philosophie aux dirigeants actuels et émergents.
  2. Toujours à la recherche de leaders.
  3. Le meilleur bassin de leaders est celui des bénévoles actuels.
  4. Développer une culture de perfectionnement des leaders. Le personnel et les leaders non professionnels devraient être encadrés et encadrés.
  5. Aider les bénévoles à établir des liens avec un ministère auquel ils sont appelés et à les former.
  6. Encadrer un assistant : créer une culture où chaque leader encadre un assistant.
  7. Reconnaître, affirmer et célébrer la croissance d’un leader.
  8. Soyez intentionnel pour habiliter et équiper les gens pour le ministère. Les options de formation peuvent être formelles, comme une école du ministère ou un programme de stage; et des réunions informelles des dirigeants, des livres et des ressources, des réunions du personnel.

**2. Trouver des bénévoles**

Éph. 2:10 «Car nous sommes son œuvre, créée en Jésus-Christ pour les bonnes œuvres, que Dieu a préparées au préalable pour que nous marchions en elles». Aidez les gens à découvrir ce que Dieu les a appelés à être et à faire avancer Son royaume et faire l’expérience de la signification dans la vie.

* 1. Ne vous attendez pas à ce que les annonces déplacent les bénévoles. Demandez ou recrutez. Apprenez à inviter les gens à s’engager à une vision.
  2. Demandez à d’autres membres de votre équipe de vous aider à recruter, ne le faites pas seul. Cherchez des personnes qui sont intéressées et qui répondent bien aux besoins.
  3. Identifiez les possibilités à court terme et à long terme. Ne limitez pas la recherche à ceux qui prendront un engagement à long terme.
  4. Si une personne n’est pas disponible à ce moment-ci, cela ne veut pas nécessairement dire qu’elle ne le sera jamais. Alors, faites un suivi plus tard.
  5. Décrire clairement les rôles et les responsabilités du poste.
  6. Ne demandez pas aux personnes très compétentes et occupées de faire du travail. Mettez-les au défi.

**3. Formation de bénévoles**

Les pasteurs et les enseignants doivent préparer les croyants à l’œuvre du ministère, à l’édification du corps du Christ (Ep. 4, 11-12):

* 1. Assurez-vous que les gens comprennent comment exécuter la fonction.
  2. Élaborer du matériel de formation.
  3. Affirmez les bénévoles et exprimez souvent votre gratitude.
  4. Donnez de la rétroaction.
  5. Modèle, mentor et mobilisation.
  6. Utilisez le travail d’équipe.

**4. Identifier et former des leaders**

**Thème :** La force et la profondeur du leadership déterminent l’efficacité

**a. Comment identifier les leaders** ~ Personnes qui :

* + 1. cherchent à améliorer le statu quo
    2. proposent des idées pratiques
    3. Les autres suivent/écoutent – capacité à motiver
    4. reçoivent et communiquent la vision
    5. relèvent bien les défis
    6. prennent ses responsabilités et sa pression
    7. finissent le travail
    8. peuvent faire face à la critique ou au découragement
    9. ont de l’influence

**b. Comment développer les leaders :** Les leaders doivent développer d’autres leaders, la priorité est le caractère pieux – la relation avec Jésus

* 1. Utiliser des « petits groupes » [groupes d’attache, équipes du ministère, équipes de mission]
  2. Encadrer les leaders – investir du temps
  3. Déléguer de façon responsable : tâches raisonnables, instructions
  4. Créer des occasions de progrès : p. ex., membre d’équipe, adjoint d’équipe, chef d’équipe, surveillance des équipes, surveillance du ministère
  5. Établir des façons de mesurer le perfectionnement en leadership
  6. Donner aux dirigeants le plus d’autorité possible pour diriger
  7. Tenir compte de la portée probable de l’influence d’un leader (p. ex., appelé à diriger 5,10,50,100).

**5. Le développement des leaders est plus relationnel qu’autre chose**

* 1. Essayez de voir le processus du point de vue des nouveaux dirigeants.
  2. Assurez-vous que les valeurs et la vision sont harmonisées.
  3. Former des leaders dans le contexte d’une équipe ou d’un petit groupe.
  4. Chercher à former la prochaine génération de leaders.
  5. Cherchez à promouvoir de l’intérieur.

**6. Conseils**

* 1. Attirer et retenir les gens qui correspondent à la culture, puis les laisser être eux-mêmes.
  2. Créer une communauté d’apprentissage : le plus grand besoin est la croissance spirituelle.
  3. Soyez saints : le ministère est une vocation sainte.
  4. Soyez humble : admettez que vous avez tort et ne vous attribuez pas le mérite du succès.
  5. Aimez votre équipe, amusez-vous et profitez du ministère.
  6. Offrir des possibilités de croissance et de développement.
  7. Communiquer et répéter à nouveau.
  8. Évitez l’élitisme et la bureaucratie.
  9. Faites preuve de souplesse et cherchez à faire ce qui s’impose.
  10. Reconnaître, affirmer et célébrer.
  11. Encourager les gens à agir comme des propriétaires.
  12. Profitez des amis et de la famille et passer du temps avec eux : ne pas être marié au ministère.
  13. Faites attention à la sélection des dirigeants. Il est plus difficile de faire sortir les gens de l’équipe que de les garder.
  14. Soyez patient : endurez les temps difficiles et les gens.

**7. Réunions des leaders**

* 1. Rappeler aux leaders la vision et la mission
  2. Rappelez aux dirigeants ce qui rend cette église distincte; et pourquoi nous faisons une différence.
  3. Habiliter et encourager les leaders à diriger.
  4. Respecter le temps des gens.
  5. Avoir un programme raisonnable et un plan pour y travailler.

**LIFEWORK**

Lisez et étudiez fréquemment la section des leçons de leadership pendant que vous vous préparez à planter. Préparez-vous à partager cette section avec vos leaders principaux et futurs leaders une à deux fois par année.

**III. Reconnaître les dons et les capacités**

**a. Importance :** J. Oswald Sanders fait remarquer : « Le leadership est la capacité de reconnaître les limites et les capacités des autres et la capacité de chacun à faire son travail de son mieux. » Une direction efficace de l’église implique la capacité de reconnaître les dons. Pour ce faire, les leaders doivent être en mesure de reconnaître leurs propres dons, ainsi que ceux des autres membres de l’équipe. Un chef d’équipe efficace connaît sa vocation ainsi que la capacité de discerner le meilleur poste à pourvoir. Vous devez être en mesure de déterminer les forces et les faiblesses de l’équipe.

**b. Reconnaître les dons des autres :** L’exemple de Stephen et Phillip Actes 6.1-8:

Le contexte : un différend est survenu à l’égard d’un programme de bienfaisance tel que les veuves grecques/hellénistiques se sont plaintes que les femmes hébraïques ont reçu un traitement préférentiel. Les disciples ont réalisé qu’il serait imprudent de négliger le ministère de la prière et la Parole, ils ont donc délégué ce ministère à d’autres.

**i. Il est malsain pour les dirigeants et le corps de négliger les dons :** Si les gens n’utilisent pas les dons que Dieu a donnés, ils ont tendance à limiter la croissance spirituelle personnelle et la croissance du corps. Les cadeaux, comme les muscles, ont tendance à s’atrophier lorsqu’ils ne sont pas utilisés. Si les dirigeants essaient de faire le ministère sans encourager les autres à utiliser leurs dons, il est probable de limiter la croissance et l’épuisement professionnel des dirigeants.

**ii. Sensibiliser le corps aux besoins :** Le ministère doit souvent aider à révéler les dons dans le corps : Il y a eu un appel à la multitude de disciples à servir un besoin particulier et des gens se sont manifestés qui auparavant n’étaient pas impliqués dans la supervision de ce domaine du ministère. L’annonce du besoin a suscité l’intérêt des gens et a aidé à identifier ceux qui ont été appelés et doués pour répondre aux besoins.

**c. Sachez ce que vous êtes appelés à faire :** Les apôtres savaient qu’ils étaient appelés à se concentrer sur la prière et l’enseignement de la parole plutôt que de superviser directement le ministère de la bienveillance. Apprenez ce que vous êtes appelé à ne pas faire.

**Élaborer une liste à ne pas faire :** Il est aussi important pour les dirigeants d’élaborer une liste à ne pas faire qu’une liste à faire. S’il y a une tâche ou un devoir qui peut être délégué à quelqu’un d’autre, plus vite vous déléguez la tâche, plus vite vous libérez ce temps pour investir dans quelque chose que vous seul pouvez faire. Par exemple, vous pouvez être un conseiller doué, mais s’il y a quelqu’un d’autre dans le corps qui peut conseiller le plus vite ils sont reconnus, formés, et habilités à conseiller le plus de temps que vous pouvez consacrer à la parole, la prière et la direction. Une fois que quelque chose est sur votre liste de choses à ne pas faire, cessez de le faire et assurez-vous de permettre aux autres d’utiliser leurs dons.

**d. Pour tout travail, il y a des dons nécessaires :** Pour tout rôle à l’église, vous devrez considérer ce que le travail exige. Plus l’influence ou le rôle de leadership est grand, plus le caractère critique devient dans le processus d’évaluation. Tenir compte des facteurs qui ont été utilisés comme critères dans Actes 6 :

1. **Bonne réputation :** Les gens choisis étaient connus de ceux qu’ils servaient. Ils venaient de l’intérieur de l’église et avaient une bonne réputation parmi l’église.
2. **Plein de l’esprit :** Les personnes choisies pour servir doivent être des personnes spirituelles, qui sont contrôlées par l’Esprit Saint. Le Saint-Esprit nous donne le pouvoir de servir.
3. **Sagesse :** La référence est à la sagesse spirituelle que Dieu donne à ceux qui sont proches de Lui. C’est la capacité de savoir quoi faire dans des situations difficiles.
4. Disponibilité : Au risque de paraître cliché, Dieu a plus besoin de disponibilité que de capacité. Dieu rendra possible ceux qu’il a appelés. Une personne peut être très douée, mais si elle n’est pas disponible, elle ne sera pas utilisée. Par exemple, vous pourriez croire qu’une personne en particulier conviendrait parfaitement, mais si elle est incapable de servir en raison de conflits d’horaire, elle n’est pas disponible. Je vous recommande d’essayer de déterminer quand ils pourraient être disponibles et de planifier un rappel dans le journal pour faire un suivi.
5. **La bonne personne pour le travail :** Dans le cas des plaintes des veuves grecques, toutes les personnes choisies pour servir avaient des noms grecs. C’était les bonnes personnes pour ce travail. Ils ont probablement été choisis parce qu’on s’attendait à ce qu’ils puissent établir des liens avec les gens qu’ils desservaient. Tenez compte des personnes et des tâches. Élaborer une description de travail qui décrit le ministère à remplir et le type de cadeaux et d’expérience dont il a probablement besoin pour être efficace.
6. **Résultats :** peut souvent fournir la preuve de la vocation d’une personne. Lorsque les gens marchent dans leurs dons une église sera bénie.
   * **L’église :** Dans Actes 6, l’influence de l’église a augmenté, et la Parole de Dieu s’est répandue. L’église grandit rapidement, impliquant une multiplication plutôt qu’un simple ajout, car les gens étaient attirés par le message, la joie, l’amour et l’enthousiasme de l’église. Même les prêtres juifs, les moins susceptibles d’être convertis, en vinrent à croire.
     + **L’individu :** Ceux qui ont servi ont grandi. Nous voyons que Etienne a été confié par le Seigneur avec la puissance miraculeuse, et dans le chapitre suivant nous le voyons délivrer une défense émouvante de la foi devant les chefs religieux. Aussi, nous voyons que Philippe avait un ministère extrêmement efficace comme évangéliste en Samarie. Comme les gens sont encouragés à utiliser leurs dons, ils se développent, et de nouveaux dons sont révélés. Ceux qui sont fidèles dans les petites choses sont souvent confiés à une plus grande responsabilité (Matthieu 25:23).

**e. Reconnaître vos dons :** Un ministère efficace exige que nous réalisions notre propre vocation /dons, ainsi que les dons des membres de l’équipe. Les personnes spirituellement mûres peuvent chercher à exercer leur ministère dans des domaines où elles n’ont pas été appelées, alors faites attention. Paul a été appelé à ministre principalement aux païens (Actes 9:15), mais il voulait désespérément à ministre aux Juifs. Malheureusement, ce n’était pas sa vocation, et les résultats ont été essentiellement infructueux et souvent désastreux. De même, Paul a voulu aller dans la province romaine de l’Asie pour renforcer les églises qu’il avait précédemment planté, mais a été interdit par le Saint-Esprit, et redirigé vers Philippes (Actes 16:6-16). En substance, les personnes spirituellement mûres et pieuses poursuivront souvent une direction ou un appel que Dieu n’a pas assigné à une saison particulière.

Dieu en a donné quelques-uns pour être évangélistes, missionnaires, pasteurs et enseignants [Ep. 4:11]. Tous les évangélistes ne sont pas pasteurs, tous les enseignants ne sont pas évangélistes. Vous avez besoin de connaître votre appel. Dieu mettra un désir sur votre cœur [Phil. 2:13] mais confirmera également ses dons et appel par des moyens supplémentaires. Les portes ouvertes et fermées, la disponibilité des ressources et la confirmation d’autres personnes seront utilisées pour confirmer un cadeau ou un appel.

Une fois que vous avez identifié vos dons, vos forces et vos faiblesses, vous pouvez déterminer plus efficacement le type de leaders dont vous avez besoin pour compléter votre équipe.

**f. Qu’en est-il des inventaires de dons spirituels ?** Les questionnaires sont destinés à aider à identifier les dons spirituels donnés par Dieu. Bien qu’il y ait de nombreux dons spirituels, l’évaluation se concentre généralement sur les neuf dons axés sur les tâches utilisés dans la vie quotidienne pour accomplir le travail du ministère chrétien. L’analyse peut aider les gens à découvrir quels domaines ils sont moins doués et aussi leur don axé sur les tâches dominante. Ils peuvent alors commencer à se concentrer sur le développement d’un don dominant tel qu’il est exercé dans la vie quotidienne et dans le ministère ecclésiastique local.

**LIFEWORK**

1. Que faites-vous ? Quelles sont vos forces ?
2. Quels cadeaux sont nécessaires pour améliorer l’efficacité de votre équipe (p. ex., faiblesses) ?

**IV. Projets de préparation à la plantation d’églises**

**1. Décrire les principes de la plantation d’église et le développement du Livre des Actes :** se concentrer sur les domaines suivants ~

* 1. Évangélisation,
  2. Approchant d’une nouvelle ville,
  3. Mesures disciplinaires
  4. Organisation,
  5. Finances,
  6. Compter sur l’émancipation et la direction de Dieu.

**2. Préparer un énoncé de vision pour l’un des ministères proposés dans la nouvelle église** (voir, « Comment implanter les églises Calvary Chapel », section 1 Fondation, 4 « Vision » comme référence et rappel).

Énoncé de *vision* [modèle de modèle]

*Ministère* : Ici, nous identifions le ministère particulier [p. ex., ministère des enfants, ministère des placeurs].

*Leader :*

*Adjoint(s) :*

*Verset thématique :* Ici, nous encourageons les dirigeants à identifier un verset particulier qui se rapporte à leur ministère. Nous encourageons les gens à considérer pourquoi ils croient que Dieu leur a donné ce verset comme thème pour leur ministère. Idéalement, le verset se rapporte clairement au ministère particulier.

*Objectif :* Décrivez brièvement la situation globale de votre ministère. Que croyez-vous que Dieu veut faire par votre ministère dans l’année à venir? Alors que vous réfléchissez à votre objectif, il pourrait être utile d’examiner comment votre ministère a influé sur la vie des gens au cours de la dernière année. De plus, comment aimeriez-vous que votre ministère influe sur la vie des gens au cours de la prochaine année? Un exemple d’objectif pour le ministère de conseil pourrait se lire comme suit : « Aider les personnes réelles à se tourner vers un vrai Dieu pour faire face aux vrais problèmes, et leur permettre de trouver des réponses dans la Parole de Dieu aux questions de la vie. »

Considérez les forces et les faiblesses de votre ministère et la vision. Quelle a été l’orientation du ministère, et où voulez-vous aller?

*Buts*: L’énoncé des objectifs est distinct de l’objectif. L’objectif est général ou global, mais les objectifs sont précis. Par exemple, une société pourrait déclarer que l’objectif est d’augmenter la valeur des actions au cours de la prochaine année. D’autre part, un objectif serait d’augmenter la valeur d’une action d’un dollar d’ici la fin du premier trimestre.

Lorsque vous envisagez des objectifs, rappelez-vous l’acronyme « SMAPP » :

Spécifique • Mesurable • Atteignable • Pertinent • Ponctuel

Par exemple, exprimer un objectif comme « Rencontrer les adjoints au besoin » ne respecte pas les lignes directrices SMAPP. Le but n’est ni précis, ni mesurable, ni déterminable dans le temps. D’autre part, un objectif décrit comme « Rencontrer les adjoints le deuxième mercredi du mois et autrement au besoin » est SMAPP. Décrivez les objectifs qui sont raisonnables, mais aussi prendre en considération que notre Dieu est génial. Par exemple, un désir pour un ministère de la maison de camaraderie peut être de voir 100% de l’église impliquée, mais cela peut ne pas être un objectif raisonnable. D’autre part, fixer l’objectif à seulement 10% pourrait sous-estimer Dieu. Par conséquent, un objectif concernant la participation pourrait être énoncé « 10 % de l’Église participant d’ici mars, 25 % d’ici juin et 33 % d’ici septembre ».

Voici un exemple d’énoncé des objectifs utilisés dans le ministère de conseil:

* Mettre en œuvre un ministère de mentorat en matière de mariage. Déterminer la faisabilité d’ici le 31 janvier et mettre en œuvre d’ici la fin de février.
* Identifier et sécuriser deux livres à utiliser comme ressource de conseil pour former les conseillers. Les ressources doivent être déterminées d’ici la fin de février et achetées et distribuées aux conseillers d’ici la fin de mars.
* Identifier une bibliographie de ressources de conseil d’ici la fin de mars. Conférer avec d’autres pasteurs et ministères de conseil en Février.

En ce qui concerne les objectifs de votre ministère, quelles sont les priorités? Quelles sont les activités particulières nécessaires pour répondre à chaque priorité? Par exemple, votre ministère peut avoir suffisamment de bénévoles, mais peut devoir mettre l’accent sur la formation. Cela peut vous obliger à obtenir ou à élaborer du matériel de formation et à planifier une formation officielle ou informelle. Cette année, vous mettez peut-être l’accent sur le recrutement de bénévoles.

Vous avez peut-être suffisamment de bénévoles formés, mais le ministère n’est pas utilisé. Vous devrez probablement vous concentrer sur la promotion de la disponibilité du ministère auprès de l’organisme.

*Méthodes :* Décrivez ce que fait votre ministère et comment vous le faites. Comment fonctionne votre ministère? Quelles mesures doivent être prises pour atteindre les buts et les objectifs du ministère? Brossez un tableau étape par étape de ce que fait le ministère. Cela vous aidera à affiner votre vision et à la communiquer aux autres.

**Énoncé de vision Exemple 1**

Ministère : Conseil

Leader : Bob Smith / Pasteur adjoint

Adjoint(s) : John Jett / Pasteur associé et Wilhelmina Barksdale / Directrice du Ministère des Femmes

**Thème verset :** 2Timothy 3.16-17 « Toute l’Écriture est donnée par l’inspiration de Dieu, et elle est profitable pour la doctrine, la réprimande, la correction, pour l’enseignement de la justice ; afin que l’homme de Dieu soit complet, parfaitement équipé pour toute bonne œuvre. »

**Objectif :** aider le peuple de Dieu à se tourner vers un vrai Dieu pour faire face aux vrais problèmes. Équiper les gens pour appliquer la Parole de Dieu aux problèmes auxquels ils sont confrontés.

**Méthodes :**

1. habituellement, des réunions d’une heure.
2. terminer les séances en six à huit réunions.
3. lorsque les couples de conseil, les deux devraient assister.
4. éviter les expériences personnelles du conseiller et s’en remettre à la Parole. Ainsi, nous espérons éviter de créer des attentes déraisonnables fondées sur le passé du conseiller.
5. problèmes impliquant des idées suicidaires ou meurtrières doivent être référés à un pasteur du personnel.
6. principalement, les hommes doivent conseiller les hommes et les femmes avec des femmes.
7. en cas de rencontre avec le seul sexe opposé, utiliser une zone visible au public.
8. ne conseillez pas aux gens de cesser de prendre des médicaments prescrits.
9. les abus sexuels ou physiques doivent être signalés aux autorités.

**Objectifs :**

* Mettre en œuvre un mariage et un ministère de mentorat parental d’ici 3,XX
* Fournir une ressource de counseling comme How to Counsel [Hoekstra], ou les livres de Jay Adams. Distribue des livres du mariage fructueux aux conseillers (date)
* Continuer à compléter la bibliographie des ressources de conseil (Date). Conférer avec d’autres pasteurs du Calvaire et des ministères de conseil (date).
* D’ici le (date), envisager de mettre sur pied une école de counseling semblable à celle du ministère.

**3. Esquisser un livre de la Bible**

**Exemple : 1 Jean schéma**

**Theme :** Aimer Dieu et les autres

Thème de la bourse • Ch. 1

v.1-4 bénédiction de la communion avec Dieu

v.5-8 barrière à la communion avec Dieu

v.9-10 base de la communion avec Dieu

Tests de communion • Ch.2

v.1-2 vivre pour plaire à Dieu

v.3-7 obéissance

v.8-11 aimer les autres

v.12-14 croissance spirituelle

v.15-17 aimer Dieu plus que le monde v.18-23 connaître la vérité

v.24-27 demeurer dans la vérité de Dieu v.28-29 pratiquer la justice

Traits des enfants de Dieu • Ch. 3-4

v.1-3 cherchent la pureté

v.4-9 rechercher la justice

v.10-15 aimer les autres

v.16-23 démontrer l’amour par des actions

v.3:24-4:6 tester les esprits

v.7-11 amour à cause de l’amour de Dieu

v.12-16 connaître Dieu par amour

v.17-21 confiance Dieu

Faites confiance à Dieu • Ch. 5

v.1-5 amour de Dieu est manifeste dans l’obéissance

v.6-13 certitude de Dieu et la vie éternelle

v.14-17 certitude de la prière

v.18-21 certitude de la vérité

4. Énumérez les facteurs qui contribuent à la croissance d’une nouvelle église et qui l’entravent.

5. Créer un exemple d’organigramme pour la nouvelle église.

6. Préparez un énoncé de vision pour la nouvelle église.

**V. Ordination**

**Importance :** À un moment donné dans le processus de l’implantation de l’église, l’implanteur de l’église devrait être ordonné, s’il ne l’est pas déjà, et idéalement cela est fait par le pasteur / église de mentorat ou les implanteurs de l’église à la maison / église d’envoi. La discussion suivante est tirée des règlements du Calvary Nexus Camarillo:

PRINCIPE DU RITE D’ORDINATION

Le candidat à l’ordination reconnaît que seul notre Souverain Dieu Saint peut vraiment appeler et ordonner ses enfants au service du ministère de l’Évangile de Jésus-Christ.

La nomination d’un ministre n’est pas le résultat d’un titre, mais plutôt le résultat de sa nomination. Cet appel est reconnu comme venant du Dieu Vrai et Vivant.

C’est le privilège de l’homme et spécifiquement le privilège des surveillants de la vraie Église de Jésus-Christ de ratifier l’ordination de Dieu lorsque telle est évidemment placée sur la vie d’un homme.

Le but de cet article est de prévoir les rites d’ordination des ministres de l’Évangile de Jésus-Christ par Calvary Nexus.

QUALIFICATIONS

Les qualifications pour l’ordination

* Un candidat à l’ordination doit être un croyant « né de nouveau » en Jésus-Christ tel que décrit par notre Seigneur dans le troisième chapitre de l’Évangile de Jean.
* Un candidat à l’ordination doit répondre aux exigences scripturaires pour la charge d’Ancien/Évêque tel que décrit dans la Sainte Bible et défini dans l’article VI, section 4 du présent Règlement.
* Le candidat à l’ordination doit souscrire intégralement aux articles II, III et IV du présent Règlement.
* Un candidat à l’ordination doit croire et témoigner de sa croyance que la Sainte Bible est la Parole de Dieu complète et divinement inspirée, et que Dieu n’a pas ajouté, supprimé ou modifié ce travail avec des écrits et des révélations ultérieures.
* Un candidat à l’ordination doit avoir et être la preuve de l’appel évident de Dieu sur sa vie en termes d’expérience ministérielle et rapport.
* Un candidat à l’ordination sera un homme.
* Un candidat à l’ordination doit avoir terminé quatre (4) ans d’études bibliques officielles ou l’équivalent [p. ex., école de ministère et expérience], tel qu’approuvé par le conseil d’administration de cet organisme,
* Un candidat à l’ordination doit d’abord être ratifié par le Conseil d’administration en tant que ministre autorisé et occuper ce poste pour une durée déterminée par le Pasteur Principal.

3. PROCÉDURE D’ORDINATION

Chaque homme remplissant les qualifications ci-dessus, après avoir la recommandation du Pasteur principal, sera présenté au Conseil d’administration de cette église, et recevra la pleine considération pour l’ordination dans le ministère de l’Evangile de Jésus-Christ par Calvary Nexus.

Le Conseil d’administration peut faire des exceptions à ces normes de qualification lorsque, de l’avis unanime du Conseil d’administration et sous la forte conviction impérieuse du Saint-Esprit, une telle exception est réputée être conforme à la volonté de Dieu et conformément à sa Sainte Bible.

Après approbation unanime du Conseil d’administration, le candidat à l’ordination sera ordonné ministre de l’Évangile de Jésus-Christ avec le droit d’exercer toutes les fonctions ministérielles conformément aux lois de la terre et aux ordonnances de la Sainte Bible de Dieu avec toutes les prérogatives d’une telle vocation et charge.

Tous les candidats à l’ordination, qu’ils réussissent ou non, seront avisés par écrit de la décision du Conseil dans la semaine suivant la décision finale du Conseil.

4. CERTIFICAT D’ORDINATION

(A) Le texte du certificat d’ordination sera le suivant:

CERTIFICAT D’ORDINATION

La présente vise à attester qu’il a été dûment ordonné ce jour de , , par le Calvary Nexus de Camarillo dans l’État de Californie, en tant que ministre de l’Évangile de Jésus-Christ; en outre, il a terminé toutes les études et les exigences de ce corps pour la reconnaissance de cette charge; En outre, par le rite d’ordination de cette date, il est dûment autorisé et ordonné à exercer toutes les fonctions ministérielles sans limite, conformément aux lois de la terre et en conformité avec les ordonnances de la Sainte Église de Dieu comme énoncé dans sa Sainte Bible.

Nous prions maintenant pour la bénédiction divine de Dieu et la puissance du Saint-Esprit d’être sur lui comme il ministre l’Évangile de Jésus-Christ, notre Seigneur Souverain et Bienheureux Sauveur.

Le Président Le Vice Président

**VI. Les stages**

La vision de Calvary Nexus sur la formation des stagiaires

1. **But :** Aider ceux qui s’intéressent au ministère vocationnel à découvrir qui est Jésus, qui ils sont, et de découvrir plus de l’appel de Dieu pour leur vie en travaillant dans le ministère de Nexus (Eph. 4:11-12).

2. **Modèle biblique :** Dieu a appelé Josué à être un stagiaire pour Moïse, Élisée pour Elie, les Discples pour Jésus, et Paul pour Barnabas. Chaque mentor préparait ses stagiaires à suivre Dieu, à utiliser leurs dons et leur influence pour Sa gloire, et à préparer les autres à faire de même (2Tim. 2:2).

**3. Durée :** De six mois à un an.

**4. Engagement hebdomadaire du ministère :** 15 heures et plus par semaine.

**5. Horaire hebdomadaire général :** Il varie par secteur du ministère, mais généralement plusieurs jours de semaine et dimanches. Les stagiaires assistent à une réunion hebdomadaire du personnel, une réunion de mentorat d’une heure et une réunion avec un membre du personnel et d’autres stagiaires toutes les deux semaines.

**6. Exigences de formation :** Les stagiaires doivent avoir terminé leurs études secondaires. En outre, les stagiaires doivent fréquenter (ou ont terminé) l’École du ministère.

**7. Domaines du ministère :**

* + Louange
  + Ministère de l’enfance
  + Jeunesse
  + Jeunes adultes
  + Tech
  + Centre de jeunes
  + Administration

**8. Rémunération :** La plupart des secteurs du ministère ne fournissent pas d’indemnisation monétaire ou de salaire limité.

**9. Objectifs personnels du programme :** Chaque stagiaire travaillera avec un mentor pour identifier et développer 5-6 objectifs de travail et 3 domaines de développement spirituel personnel. ces objectifs seront revus tous les trimestres. Les objectifs doivent être remplis par le stagiaire et examinés par son mentor dans les deux premières semaines suivant le début du programme.

**10. Description du poste/ministère :** Chaque secteur du ministère doit avoir des secteurs de responsabilité pour le stagiaire.

**11. Les CV :** Un formulaire de demande doit être rempli et soumis à l’église. décisions d’admission doit être faite dans les 30 jours.

**12. Matrice de qualification [8 points] :**

1. Caractère : Une prime est placée sur le caractère semblable au Christ (1Tim. 3, Tite 1, Gal. 5:22-23.
2. Engagement : Les stagiaires doivent être fidèles à leurs responsabilités (1Cor. 4:2).
3. Consensus : Nous recherchons des stagiaires qui partagent la philosophie du ministère et les vues doctrinales du Calvaire Nexus (Ac. 2:42-47).
4. Compétence : Les stagiaires doivent être capables de développer leurs dons et d’utiliser leurs compétences efficacement (Mt. 25:20-21).
5. Compatibilité : Nous privilégions l’expérience communautaire et recherchons des stagiaires qui le désirent (Ac. 2:42-47).
6. Compassion : Les stagiaires doivent être poussés à prendre soin des besoins des gens (Mc. 6:34).
7. Courage : les stagiaires sont encouragés à prendre des risques comme conduit par Dieu et à faire des erreurs. Idéalement ne pas répéter les mêmes erreurs. (Jos. 1:1-9).
8. Appel : Nous désirons confirmer et aider l’interne à reconnaître l’appel de Dieu à leur vie (Ac. 13:1-4).

Demande de stage à Calvary Chapel

Nom :

Date de naissance :

Adresse :

Courriel :

Téléphone :

Veuillez répondre aux questions suivantes :

1. Depuis combien de temps considérez-vous la chapelle du Calvaire comme votre église ?
2. Décrivez brièvement votre histoire concernant votre expérience de salut:
3. Décrivez pourquoi vous voulez participer au programme de stage :
4. Décrivez votre expérience au ministère à Nexus :
5. Décrivez votre expérience du ministère à l’extérieur de la chapelle du Calvaire :
6. Quels sont les domaines du ministère qui vous intéressent?
7. Veuillez indiquer votre expérience scolaire :
8. Veuillez fournir deux références

**VII. Bibliographie**

**Sources du manuel de formation :**

1. Launch: Starting a New Church from Scratch Nelson Searcy & Kerrick Thomas, Regal pub. 2006
2. Starting a New Church – The Church Planter’s Guide to Success Ralph Moore, Regal pub. 2002
3. Planting Missional Churches Ed Stetzer, B&H pub. 2006
4. Church Planter: The Man, The Message, The Mission Darrin Patrick, Crossway pub. 2010
5. Planting Growing Churches for the 21st Century Aubrey Malphurs, Baker pub. 2004
6. The Nuts and Bolts of Church Planting Aubrey Malphurs, Baker pub.2011
7. Leaders Who Last Dave Kraft, Crossway pub. 2010
8. Calvary Nexus School of Ministry Training Manual Bruce Zachary, Fruitful Life pub., 2009

**Lecture obligatoire recommandée de la bibliographie de l’École du ministère :**

1. Warren Wiersbe: On Being a Servant
2. J. Oswald Sanders: Spiritual Leadership
3. John Stott: Basic Christian Leadership
4. Kent Hughes: Disciplines of a Godly Man
5. Warren Wiersbe: Living with the Giants
6. Tim Jones: Christian History Made Easy
7. Chuck Smith: Calvary Distinctives
8. Gayle Erwin: The Jesus Style
9. Henry Blackaby: Spiritual Leadership
10. Howard Hendricks: Living by the Book
11. Nathaniel Van Cleave: Handbook of Preaching
12. Henry Thiessen: Lectures in Systematic Theology or Wayne Grudem Systematic Theology
13. Wiersbe & Wiersbe: The Elements of Preaching
14. Kent and Barbara Hughes: Liberating Ministry from the Success Syndrome
15. Robert Clinton: The Making of a Leader
16. Norman Geisler: Chosen but Free

**Lecture recommandée de la bibliographie de l’École du Ministère :**

1. Charles Spurgeon: Lectures to My Students
2. Henry Halley: Halley’s Bible Handbook
3. Roy Hession: The Calvary Road
4. Andrew Murray: Absolute Surrender
5. William Gurnall: The Christian in Complete Armor
6. Bruce Zachary: Fruitful Life Series: Marriage, Prayer, Worship, Ministry
7. Larry Osborne: Sticky Church
8. Robert Coleman: The Master Plan of Evangelism

**VIII. Remerciements**

D’abord et avant tout, une profonde gratitude à notre Dieu, qui parle, responsabilise et dirige l’implantation de l’église afin que les gens reçoivent la vie par le Christ et son évangile.

Merci au lecteur d’avoir investi votre temps précieux dans la lecture de cette ressource. J’espère et je prie que Dieu utilise ce manuel pour vous aider dans votre effort pour L’honorer, en tant que planteur d’église ou mentor aidant les planteurs d’église.

Merci au pasteur Chuck Smith, d’être mon pasteur, notre mentor spirituel dans le mouvement Calvary Chapel, et un exemple remarquable de l’influence que l’implantation d’église peut avoir dans le monde. En outre, à tous les pasteurs de Calvary Chapel qui ont implanté et servi fidèlement notre Seigneur au cours des 50 dernières années, merci de l’occasion de profiter de votre communion dans notre réseau d’églises.

Les pasteurs David Guzik, Carl Westerlund, Ed Compean, Juan Domingo, Mike Vincent et Lance Ralston sont des hommes qui sont une bénédiction pour le Royaume de Dieu et le mouvement de Calvary Chapel et je suis heureux de dire qu’ils sont mes amis. Ils ont eu la gentillesse d’examiner le manuscrit pour s’assurer que le manuel était conforme à la philosophie de Calvary Chapel en matière de ministère et de valeurs fondamentales.

Merci à Brian Broderson pour son encouragement à l’égard de ce manuel et de l’initiative du Calvary Church Planting Network [CCPN] en général. Un grand merci à mon collègue du CCPN, le Pasteur Miles De Benedictis. J’aime tellement le ministère avec vous.

Un merci particulier à notre famille d’église au Calvary Nexus, notre implantation d’église de Calvary Chapel à Camarillo, Californie, Etats-Unis. Ce fut une bénédiction merveilleuse d’implanter l’église avec vous, et de grandir ensemble dans la grâce et la connaissance de notre Seigneur et Sauveur Jésus-Christ. Votre soutien et votre confiance sont précieux.

**Épilogue**

Il y a plusieurs années, j’ai aidé à lancer une implantation d’église en envoyant un ancien pasteur des jeunes et sa jeune famille dans une communauté située à plusieurs centaines de kilomètres. Nous avons servi ensemble pendant quelques années, il a terminé le Bible College et une école de ministère, et il est un homme de caractère pieux et de passion. Malheureusement, je ne l’ai jamais encadré de façon exhaustive pour le préparer, lui et sa famille, à réussir en tant qu’implanteur d’église, et je n’ai pas non plus donné de formation de suivi intentionnelle significative. Comme vous pouvez vous en douter, il a lutté, à bien des égards. Donc, cette mémoire distante mais pourtant fraîche a aidé à me motiver à créer cette ressource de formation d’implanteur.

Si je devais recommencer, je le ferais :

* Voir la plantation d’église, et le ministère pastoral en général, comme plus de collaboration et moins de concurrence avec d’autres églises locales;
* Être plus pasteur et moins PDG;
* Assurer plus de repos par moins de précipitation;
* Créer plus d’amitiés;
* Créer des limites saines dès le départ qui : protègent le temps en famille, évitent les réunions de fin de soirée ou de fin de semaine et utilisent les vacances allouées;
* Que les autres prêchent davantage.

Enfin, **mon épouse Karen** est la femme la plus pieuse que je connais (et j’en ai rencontré des milliers). Elle était une pionnière incroyable, femme d’implanteur, inclure et colle relationnelle au Calvary Nexus. Simplement dit, je ne pense pas avoir été utilisé par Dieu comme je l’ai été en dehors de Karen. J’aurais dû respecter ses idées au début de la vie de l’église. Cela ne signifie pas que nous devions adopter les idées, mais j’ai rejeté les idées que je ne jugeais pas valables. C’était mal sur bien des fronts : j’étais fier et j’ai blessé ma femme. J’espère que vous prendrez garde et apprendrez de mon erreur (c’est sans doute mon plus grand regret).

Karen priait, au tout début de notre expérience d’implantation d’église, que Dieu amène les gens à l’église, et quand ils partirent ils seraient meilleurs que quand ils sont arrivés. Je confesse que je n’ai pas aimé cette prière, parce que je voulais qu’ils restent. Sa prière était prémonitoire et prophétique. Au fil du temps, j’ai commencé à réaliser que la nature des choses dans le royaume de Dieu est que les gens vont avancer pour une foule de raisons. Mon espérance et ma prière sont que mes interactions et mon influence les ont aidés à découvrir et à être qui le Christ les a appelés à être. En substance, ils seraient de meilleurs disciples de Jésus qui aiment mieux Dieu et les voisins et font d’autres disciples qui font de même.