

**Les personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu :
Énoncés de valeur et observations associées découlant
d'une consultation missiologique organisée par
l'Alliance Wycliffe Mondiale**

Version du 17 décembre 2018

1. Introduction

La mission chrétienne fonctionne aujourd'hui dans un cadre différent de celui qui a donné naissance au mouvement des missions protestantes. Cela affecte les organisations missionnaires du monde entier, y compris l'Alliance Wycliffe Mondiale (l'Alliance). Pour éclairer les changements de perspectives et d'interactions survenus entre les missions et les personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu, il est utile de faire état des évolutions de leur contexte au cours de différentes époques.

Les premiers missionnaires protestants de la fin du 18^e siècle étaient des gens de leur temps. Cela a influencé leur théologie et leur pratique. Cela se voyait, par exemple, dans le désir de l'Occident chrétien de diffuser l'Évangile de Christ auprès des non-chrétiens à travers le monde, à la fois par la proclamation et par des bonnes œuvres. Le monde missionnaire de cette époque, œuvrant principalement dans cet état d'esprit, se divisait clairement en pays d'envoi et pays d'accueil.

Cet état d'esprit a également donné naissance au mouvement en faveur de la traduction de la Bible du 20^e siècle. Dans le cadre de ce mouvement, ont été fondées, aux États-Unis, SIL (1934) et la Wycliffe Bible Translators (1942, organisation fondatrice de ce qui constitue de nos jours les plus de 100 organisations formant l'Alliance). Leurs structures opérationnelles en matière de personnel reposaient sur l'idée qu'il y a des pays d'envoi et des pays d'accueil, idée développée au cours des décennies précédentes. En bref, les organisations Wycliffe nationales agissaient comme chargées de l'envoi pour le compte de l'Église de leur pays d'envoi respectif, et SIL agissait en tant que destinataire pour le compte des communautés linguistiques, souvent éloignées, vivant dans des pays d'accueil.

En ce début du 21^e siècle, le monde dans lequel l'Alliance exerce ses fonctions a considérablement changé et cela a naturellement affecté la manière dont les organisations de l'Alliance (et les organisations missionnaires en général) s'occupent des personnes en mission.

La distinction entre pays d'envoi et pays d'accueil n'est plus aussi simple. De nombreuses organisations de l'Alliance sont à la fois des organisations qui envoient des personnes et en reçoivent. Certaines n'envoient des personnes qu'à l'intérieur des frontières de leur pays ou des pays voisins, tandis que d'autres en envoient dans le monde entier. Certaines ne peuvent envoyer des personnes que dans des contextes d'accueil satisfaisant les exigences réglementaires de leur pays d'origine, voire les attentes des donateurs. D'autres peuvent ne pas avoir ces restrictions.

2. Contexte de la consultation

À la lumière de ces évolutions, l'Alliance a organisé du 21 au 24 août 2018 à Singapour une réunion missiologique sur le thème « Les personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu ». Vingt-six participants représentant 22 pays y ont assisté, la plupart étant responsables de la supervision du personnel de leur organisation, à un titre ou à un autre.

Dans le cadre d'un processus de réflexion et de consultation, les participants ont discuté des moyens :

- d'avoir une meilleure connaissance du genre de personnes que Dieu désire depuis toujours pour ses desseins en matière de mission ;
- d'étudier les éléments importants affectant le personnel œuvrant dans les contextes actuels et futurs au sein du mouvement en faveur de la traduction de la Bible ;
- de relever les défis rencontrés lors de l'affectation des personnes au sein d'autres organisations, locales ou à l'étranger, y compris des attentes et des capacités de toutes les organisations impliquées dans de tels processus de placement ;
- de rassembler les connaissances acquises au cours de la consultation et les formuler de manière à améliorer les organisations de l'Alliance dans ce domaine.

Le présent document, qui reflète les résultats de la consultation notamment en matière d'expression des valeurs ainsi que concernant la santé spirituelle du peuple de Dieu, est destiné à aider les organisations de l'Alliance à réfléchir à leurs propres réalités en matière de ressources humaines, tout en assumant leur responsabilité d'accompagner les personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu.

Les éléments de cet article sont présentés comme suit :

- une section qui développe le sujet des valeurs et de la santé spirituelle ;
- de brèves descriptions des manières de manifester ces valeurs ;
- des observations et recommandations ;
- une annexe présentant d'autres considérations pratiques.

Gardez à l'esprit que ce texte résulte des notes brutes prises durant les groupes de discussion, ainsi que des discussions entre participants et des idées qui en ont résulté.

3. Énoncés de valeurs

Voici les valeurs importantes qui guident les organisations de l'Alliance en ce qui concerne les personnes en mission.

Nous accordons de la valeur à Dieu, lui à qui la mission appartient. Nous sommes en mission parce que Dieu nous a appelés à le rejoindre dans sa mission. Jésus-Christ a donné l'exemple de ce que signifie être envoyé par Dieu. En suivant l'exemple du Christ, les chrétiens peuvent servir dans sa mission, où qu'ils se trouvent ou quel que soit leur contexte.

Nous accordons de la valeur au rôle de l'Église dans la mission de Dieu. L'Église est le corps du Christ et le Christ est le chef de l'Église. À travers ses expressions locales, l'Église du monde entier accomplit la mission de Dieu de manière adaptée à son contexte. Au sein de ces expressions locales de l'Église, Dieu a accordé des dons particuliers à certaines personnes afin de le servir dans le mouvement en faveur de la traduction de la Bible, dans le cadre de sa mission.

Nous accordons de la valeur à chaque personne à l'œuvre dans la mission de Dieu. Au niveau mondial, nous attachons de la valeur à nos frères et sœurs chrétiens en Christ et à leur participation spécifique à la mission de Dieu. Dans le cadre de l'Alliance, nous accordons une importance égale à chaque personne qui participe au mouvement en faveur de la traduction de la Bible, dans les organisations faisant partie de l'Alliance et via nos partenaires.

Nous accordons de la valeur à la santé spirituelle. La santé spirituelle des personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu est le fondement qui leur permet de porter du fruit. Cette valeur porte non sur la tâche en soi, mais sur le résultat attendu d'un tel service : des vies transformées. Afin de voir des individus et des communautés transformés, la personne à l'œuvre en mission doit être, elle-même, transformée à la ressemblance du Christ.

- ***La santé spirituelle, cruciale pour des vies transformées.*** Notre propre transformation a été engendrée par la mort sacrificielle du Christ et sa résurrection. La transformation à la ressemblance de Christ est un processus continu. C'est par la discipline spirituelle que notre santé spirituelle continue de s'améliorer. Notre transformation spirituelle affectera nos relations, à savoir notre relation à Dieu, à nous-mêmes, à notre famille, à nos collègues et à ceux que nous sommes appelés à servir.
- ***Cultiver la santé spirituelle.*** La santé spirituelle est une valeur de l'Alliance. Les dirigeants ont la responsabilité de montrer personnellement l'importance de la santé spirituelle, d'encourager son amélioration et d'accorder du temps à celle de chaque personne à l'œuvre en mission.

4. Brèves descriptions des manières de manifester les valeurs concernant les personnes à l'œuvre dans la mission de Dieu

Informé de l'importance de la traduction de la Bible pour permettre le discernement. Nous informons de l'importance de la traduction de la Bible pour que toutes les parties impliquées sachent que, pour se développer, le christianisme a absolument besoin de la Parole de Dieu dans une langue qui touche le plus les gens. En sachant cela, les gens ont la possibilité de discerner quelle sera leur participation aux mouvements en faveur de la traduction de la Bible, lesquels sont une expression de la mission de Dieu. Nous mettons l'accent sur l'accompagnement des personnes lorsqu'elles discernent l'appel de Dieu.

L'évaluation des personnes. Lorsqu'une personne fait part de son intérêt à servir dans la mission de Dieu dans l'Alliance, ou par son moyen, son évaluation doit s'effectuer avec amour, sincérité, grâce et professionnalisme, en gardant à l'esprit que Dieu peut voir le potentiel d'une personne là où il arrive que nous ne le discernions pas clairement.

La vie sociale et la mise en place d'un environnement bienveillant. Servir dans la mission de Dieu implique que nous ayons une vie sociale. Nous faisons partie de nombreux groupes sociaux, notamment les Églises du pays d'envoi, les organisations de l'Alliance, les organisations partenaires dans le cadre du ministère et les communautés linguistiques locales au service desquelles nous sommes, dont les Églises locales. Sans relation aux autres, il est difficile de prendre soin les uns des autres, progresser dans la maturité spirituelle et vivre son appel. La façon dont nous nous occupons les uns des autres nous aide à établir la confiance. Pour développer la confiance et l'entretenir, nous devons mettre délibérément l'accent sur des relations saines, entre les individus et Dieu et entre eux, en ayant toujours à l'esprit que, selon les cultures, la confiance ne s'instaure pas de la même façon.

5. Quelques observations et recommandations

- Les organisations de l'Alliance devraient saisir toutes les occasions possibles pour améliorer les relations avec l'Église et les organisations partenaires, car cela ouvre la voie à de nouvelles manières d'aborder les pratiques en ressources humaines.
- De multiples centres d'influence en ressources humaines devraient être repérés et étudiés, car cela peut contribuer à améliorer la gestion des ressources humaines des organisations de l'Alliance.
- Les organisations de l'Alliance doivent être conscientes des difficultés rencontrées par le personnel des missions qui est confronté à des changements rapides se déroulant de manière générale sur la scène mondiale et, de manière plus particulière, dans le contexte missionnaire. Il serait bon d'aider les membres du personnel de l'Alliance à comprendre ces changements et évolutions, car ils influencent leur vie et celle de leur famille, y compris celle de leur famille élargie.
- Les réalités actuelles auxquelles les organisations de l'Alliance sont confrontées ont compliqué l'affectation de personnes dans différents ministères, car les diverses organisations de l'Alliance utilisent des méthodes d'affectation différentes. Pour certaines, il est logique de s'appuyer largement sur des systèmes formels et des procédures bien établies. Pour d'autres, le mieux est de développer des relations et d'avoir de multiples discussions informelles. Quand, par exemple, une organisation de l'Alliance collabore avec plusieurs autres qui emploient des méthodes différentes, cela peut engendrer une tension. Pour l'apaiser, toutes les organisations partenaires concernées ont besoin de bonnes relations. Toutefois, nouer de telles relations et les cultiver demande du temps et des ressources, ce qui peut provoquer d'autres tensions. Quoi qu'il en soit, les organisations partenaires doivent régler de nombreuses questions pratiques liées aux ressources humaines. Les relations permettent la mise en place de ce type d'accords.

Enfin, l'Alliance étant composée de nombreuses organisations ayant chacune des besoins en ressources humaines et leur propre gestion de ces ressources, ce manque naturel d'uniformité, dans l'approche des services de ressources humaines, peut également créer divers problèmes. Par exemple, les législations de chaque État imposent souvent des exigences en ressources humaines pour leur propre pays. Elles font aussi appel à une terminologie et des pratiques bien acceptées sur le plan culturel ou qui fonctionnent bien dans leurs propres contextes. Ces approches différentes peuvent toutefois présenter un certain nombre d'avantages, tels que la possibilité pour chaque organisation de l'Alliance de déterminer les systèmes de ressources humaines appropriés à leur fonctionnement, ainsi que celle de nouer directement des relations avec d'autres entités (Églises, organisations, etc.). En outre, les organisations de l'Alliance peuvent partager des systèmes et des processus en fonction des capacités et des stratégies de chacune.

Annexe :
Déclarations concernant diverses questions et considérations pratiques
repérées par les participants à la consultation

Compte tenu de la durée de la consultation et du nombre limité de participants, les problèmes, suggestions, défis et autres dynamiques des ressources humaines décrits dans cette annexe ne sont pas exhaustifs. Ils sont présentés ici pour encourager les organisations de l'Alliance et le personnel des ressources humaines à poursuivre la discussion de ces questions dans leurs contextes et celui des pays voisins.

Considération générale

Face à de nombreuses difficultés ou tensions, nous devrions toujours, par défaut, conformer nos pratiques à nos valeurs. Les organisations de l'Alliance devraient travailler sciemment à adapter leurs politiques, structures et procédures en ressources humaines aux besoins et à garantir des pratiques saines.

Préparation

La préparation de chaque individu à exercer un ministère est une responsabilité collective. Ensemble, tous les acteurs devraient veiller à ce que ceux qui servent dans des organisations, ou par leur intermédiaire, reçoivent la formation nécessaire. De même, il est fortement conseillé de donner des informations précises sur la nature des tâches que le personnel doit accomplir. La détermination des tâches devrait tenir compte du contexte local dans lequel le ministère est exercé.

L'accompagnement des personnes

L'accompagnement de la personne en mission est bien plus qu'une activité ou un service que l'organisation rend à quelqu'un. C'est un processus collaboratif où chacune des personnes concernées a une responsabilité, y compris la personne elle-même. Celle-ci doit veiller à prendre soin d'elle-même.

On peut prendre de nombreuses mesures concrètes concernant la santé spirituelle des personnes à l'œuvre en mission. Tout en reconnaissant que certaines d'entre elles peuvent paraître différentes selon les contextes et les cultures, celles-ci devraient comporter :

- l'affectation d'un membre du personnel dont la tâche sera de favoriser la croissance spirituelle (p. ex. un aumônier) ;
- le partage généreux (p. ex. repas, surplus, etc.) ;
- la possibilité pour le personnel de se reposer tous les dimanches.

Changer les facteurs et la terminologie

À l'ère des changements mondiaux et de la redéfinition des identités, des valeurs et des normes sociales, le contexte et les organisations missionnaires connaissent également des changements variés. Ceux-ci se produisent à un rythme différent pour chaque organisation et les problèmes cruciaux ne sont pas toujours les mêmes suivant les organisations. Étant donné que ces changements ne se produisent pas partout de la même manière, l'Alliance voit se développer de multiples approches en ressources humaines qui se reflètent dans les systèmes, les processus et même le vocabulaire. Par exemple, si certaines organisations de l'Alliance peuvent avoir une certaine idée de la signification du terme « accompagnement des membres du personnel », d'autres organisations de l'Alliance peuvent aller jusqu'à l'abandon complet du terme. Il en va de même pour des termes tels que « recrutement », « détachement », « affectation sur le terrain », « congé pour tournée missionnaire », etc.

Le but des systèmes et des processus de gestion des ressources humaines

Du point de vue des ressources humaines, la personne en mission est particulièrement importante. Bien que les divers systèmes de ressources humaines soient utiles, ils ne servent qu'à permettre le processus. L'Alliance étant une communauté mondiale, il convient de reconnaître que tous les systèmes et processus ne seront pas uniformes. Ils devraient tous être ouverts à l'évaluation et aux ajustements pour s'assurer qu'ils permettent de nous servir les uns les autres de manière satisfaisante. Les systèmes devraient idéalement être réduits au minimum et structurés de manière à garantir le bon fonctionnement des processus essentiels.

Différents systèmes et processus de gestion des ressources humaines

Le système et les processus de gestion des ressources humaines d'une organisation de l'Alliance peuvent sembler trop complexes, tandis que ceux d'une autre peuvent sembler trop simplistes. Cependant, pour chacune d'elles, leurs propres systèmes et processus fonctionnent bien. Chaque organisation perçoit ses processus comme suffisants pour ses besoins et ses exigences. Une méthode n'est pas supérieure à l'autre, mais chacune donne des résultats acceptables dans son contexte. Nous devrions dans ce domaine les respecter et faire de la place aux réalités de l'autre à travers l'Alliance.

Défis et questions pour évaluer l'appel de Dieu sur les personnes

Existe-t-il une tension dans l'équilibre entre l'appel de Dieu sur les personnes et la nécessité de pourvoir des postes déterminés par l'organisation ? Doit-on, d'une part, faire en sorte que le plus grand nombre de personnes possible rejoigne notre organisation et, d'autre part, se concentrer sur la gestion de ce que nous estimons être le besoin de « main d'œuvre » défini de manière stratégique ? Créons-nous, par exemple, des « postes » simplement parce que nous avons des gens prêts à servir ? Et, dans l'urgence, faisons-nous pression sur les gens pour qu'ils exercent un service, parce que nous avons des postes à pourvoir ?

Il n'existe pas de moyen, de méthode fixe ou de formule permettant de déterminer l'appel d'une personne pour la mission. Une telle détermination s'effectuera mieux dans les relations entre cette personne, l'Église à laquelle elle appartient et l'organisation de l'Alliance.

Ainsi, nous devons travailler étroitement avec l'Église dont une personne est membre pour confirmer son appel à servir dans le mouvement en faveur de la traduction de la Bible. L'évaluation des individus devrait de préférence reposer davantage sur des interactions directes avec elle, et moins avec ce qui ressort du dossier de candidature. Le discernement dans les entretiens nécessite une grande conscience de ce qu'est le développement d'une relation.

Trop d'informations ou trop peu

Les organisations de l'Alliance devraient déterminer les informations à transmettre aux organisations concernées sur les individus affectés à un ministère. On doit travailler à l'avance sur la forme sous laquelle ces informations seront communiquées. Il faut convenir de la méthode de conservation de ces informations ainsi que de leur usage.