

RECRUTEMENT - ADMISSION

- **CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES - EMBAUCHE DE PASTEURS DANS L'UEPAL**
- **CONDITIONS D'ADMISSION**
 - Conditions de nationalité
 - Conditions ecclésiales de qualification
- **PARCOURS DE FORMATION**
 - Formation initiale des pasteurs : la FIP
 - Suivi des vicaire et délivrance du Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales par la CDM
 - Statut et conditions pendant le parcours de Formation
- **PASSAGE DE PASTEURS ENTRE EGLISES MEMBRES DE LA CPLR**

➤ **CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR L'EMBAUCHE DE PASTEURS DANS L'UEPAL**

Dispositions EPCAAL	Dispositions EPRAL
<p style="text-align: center;">Être pasteur aujourd'hui (Directoire - séance du 18 février 1982)</p> <p><i>Le Seigneur Jésus-Christ, en vivant dans et pour son corps qui est l'Eglise, lui donne des ministres divers afin qu'elle puisse s'édifier en lui et accomplir au sein du monde la mission à laquelle il l'a destinée. C'est donc lui qui appelle, par l'action du Saint-Esprit, à tout ministère particulier dans l'Eglise (Thèses Bosc-Greiner). Au sein de cette communauté des « appelés » (Eglise) le pasteur est chargé d'exercer un ministère spécifique qui lui a été confié.</i></p> <p><i>Dans une société en pleine mutation et dans une Eglise qui elle-même ne cesse d'évoluer, une réflexion sur le ministère pastoral semble indispensable afin de permettre aux pasteurs d'exercer leur fonction à la fois dans la joie et dans l'obéissance.</i></p> <p>Deux écueils menacent le pasteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, la fuite en avant dans un activisme sans limites, soit par souci de « remplir » et de « justifier » son ministère, soit pour tenter, par ambition personnelle et en se servant de sa qualité de pasteur, de « jouer le rôle » dans d'autres domaines que celui de son ministère propre. - d'autre part, le repli sur lui-même, soit par l'évasion dans un monde mystique, soit par désillusion entraînant découragement et résignation et pouvant aller jusqu'à la dépression. <p><i>Dieu a confié à l'ensemble des baptisés une mission dans le monde. Quelle est alors la spécificité de celle du pasteur ?</i></p> <p><i>La vocation que le Seigneur de l'Eglise confie à ses apôtres est de « porter son nom devant les nations » (Actes 9/15).</i></p> <p><i>La vocation et la promesse de la présence du Christ ne vont pas l'une sans l'autre (Matth. 28/20).</i></p> <p><i>La vocation implique aussi un engagement qui peut conduire à l'épreuve et à la souffrance (Matth. 10/38, 15/24).</i></p> <p><i>Par l'ordination l'Eglise reconnaît les vocations qui se manifestent en elle et elle assure le pasteur de la promesse du Seigneur. Elle ne l'enlève pas du milieu de la</i></p>	<p style="text-align: center;">Le ministère pastoral (Synode de Strasbourg Saint Paul 1979)</p> <p>1 - Des ministères - préambule</p> <p><i>Servante et Corps du Christ, l'Eglise exerce un ministère qui se différencie en plusieurs tâches : ce sont essentiellement ses fonctions pastorale, doctorale, prophétique, diaconale, missionnaire. A propos de chacune d'elles, mais particulièrement de sa tâche pastorale. Les conceptions ont beaucoup varié au cours de l'histoire. Peut-être moins en ce qui concerne le but à atteindre que la manière d'y parvenir. Il va de soi que la fonction des pasteurs au service d'une Eglise ne peut être conçue qu'en fonction de l'image de l'Eglise et de l'idée de son rôle (ce que les théologiens appellent l'ecclésiologie) adoptées par celle-ci. C'est la raison pour laquelle, en introduction à la description des ministères exercés dans l'ERAL, la Commission des Ministères a cru bon d'indiquer les lignes principales de sa réflexion théologique sur les ministères.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon l'Ecriture, la relation que Dieu entretient avec son Peuple se définit comme une ALLIANCE. L'ancienne, à travers l'histoire d'Israël, a pour objectif Jésus-Christ, notamment sa mort et sa résurrection. La nouvelle a pour point de départ la résurrection du Seigneur et pour but l'avènement du Royaume de Dieu. - Le temps que nous vivons entre la Résurrection et la venue du Royaume est le temps de l'Esprit et de l'Eglise, annoncé par Jésus. Donnés après la passion et la glorification du Seigneur. L'Esprit et l'Eglise apparaissent simultanément à la Pentecôte ; ils sont toujours associés (l'Esprit dirige l'Eglise dans l'accomplissement de sa mission), ils sont unis dans l'attente du Royaume. - L'œuvre commune de l'Esprit et de l'Eglise est d'annoncer la rédemption accomplie en Jésus-Christ. Dans la foi au Christ Sauveur, s'effectue le "renouvellement de toutes choses" : l'Eglise se voit confié le "ministère de la réconciliation" en vue du salut du monde (II Cor. 5,17-2D). - Dans le couple Esprit-Eglise, l'Esprit manifeste la liberté et la fidélité du Dieu créateur et sauveur ; l'Eglise, grandeur

communauté, mais lui confirme que son ministère vient du Seigneur et qu'il est assisté de la puissance du Saint-Esprit.

Le Seigneur lui donne la « *parresia* » (la tranquille assurance) qui se nourrit de la présence du Christ, de la certitude que son Esprit est à l'œuvre, avant lui et après lui, et qu'il a toujours libre accès au Père (Rom. 5/12). Cette certitude l'aide à lutter contre la résignation mais aussi contre le sentiment qu'il remplit une fonction dépassée et inutile dans notre société.

Le Seigneur lui accorde aussi « *l'exousia* » (l'autorité) par son Esprit qui agit en lui. Si le pasteur se sent parfois inefficace, c'est qu'il pense que cette autorité lui fait défaut. Qu'il sache la vivre dans l'humilité et la modestie (Gal. 2/20 « *ce n'est plus moi qui vis, c'est Christ qui vit en moi* »).

Le ministère fait des pasteurs des « *stewards* », des « *intendants des mystères de Dieu* » (1 Cor. 4/2), service qu'il s'agit de remplir pleinement (2 Tim. 4/5 ; 1 Cor. 12).

Le plein exercice de ce ministère consiste à interpréter l'Écriture, administrer les sacrements, annoncer l'Évangile à tous les hommes, construire la communauté et avoir le souci de son unité.

La vocation pastorale se vit dans le culte et dans la prière. Dimanche après dimanche le pasteur célèbre avec la communauté rassemblée le Christ ressuscité et retrouve avec elle la certitude que le Christ est présent dans la vie de tous les jours. Prière et méditation quotidiennes qui trouvent leur prolongement dans la poursuite d'études théologiques (lecture d'ouvrages théologiques, recyclages) permettent d'autre part au pasteur de se ressourcer.

La vocation pastorale se vit aussi dans le témoignage. Jésus envoie des « *témoins* » c'est-à-dire des hommes qui l'ont vu et entendu et qui ont vécu avec lui. Les pasteurs sont appelés à se situer dans cette chaîne des témoins par leur parole et leur vie. Ils doivent aussi aider la communauté à vivre son propre témoignage.

La vocation pastorale se vit enfin dans le service. Les pasteurs sont appelés à se mettre au service de tous les hommes, plus particulièrement des « *petits et des faibles* ».

1) Les communautés

Le pasteur est placé au sein d'une communauté de frères et de sœurs qui sont appelés à exercer avec lui le sacerdoce universel.

Il ne doit pas vivre avec la nostalgie d'un passé idéalisé, mais avoir un regard réaliste qui lui permette de discerner ce qui est et ce que le Seigneur lui confie.

Il ne faut pas dénigrer constamment sa communauté ni se plaindre d'elle ; ce serait s'enfoncer dans le découragement. Paul aussi avait bien des problèmes avec « *ses Eglises* ». Il qualifie cependant leurs membres de « *saints* », « *appelés* », « *peuple de Dieu* » de l'Église, Jésus dit, dans Matth. 15, que « *les portes du séjour des morts ne prévaudront point contre elle* ».

Avec la communauté, le pasteur

- recherchera le ressourcement communautaire dans la parole, dans le sacrement et dans la prière
- accueillera l'offre de la rencontre et du partage fraternels, surtout avec les responsables
- acceptera la discipline fraternelle (Matth. 18) ; les critiques positives sont des services qui lui sont rendus
- évitera l'esprit de clocher, étant à l'écoute des autres et de leurs problèmes, conscient que sa communauté n'est qu'une cellule de l'Église universelle.

qui dure, est le lieu (ou plutôt un des lieux !) que le Saint-Esprit s'est donné pour continuer à agir. C'est dans ce sens que se comprennent les expressions : "L'Église est le corps du Christ, elle est un corps dont Christ est la tête" (Ephésiens 1,22-23).

- Jésus-Christ, s'étant offert lui-même en sacrifice parfait et unique, est le seul prêtre de la Nouvelle Alliance. Au temps révolu des sacrifices a succédé le temps du témoignage et du service et c'est l'Église tout entière qui est chargée de cet office. La distinction entre clercs et laïcs n'a plus de sens dans la Nouvelle Alliance, c'est pourquoi l'Écriture dit de l'Église qu'elle est un "peuple de prêtres" (1 Pierre 2,9). La doctrine du SACERDOCE UNIVERSEL, c'est-à-dire du ministère commun de tous les baptisés, peut seule servir de fondement à une ecclésiologie biblique.

- Pour que l'Église puisse attester et actualiser le ministère de Jésus-Christ, le Seigneur lui a donné d'abord des APOTRES. Leur prédication va fonder l'Église et l'affermir. Les apôtres se répartiront les divers secteurs d'activité de l'Église, mais leur autorité est reconnue par l'Église tout entière. Ils sont ainsi les garants de l'unité de l'Église. Telle a été la forme qu'a prise leur collégialité.

- Dans l'Église naissante, les apôtres assurent la totalité des fonctions nécessaires à sa vie. Petit à petit. Ils les remettent à des ministres divers qu'ils établiront dans leur charge à la condition expresse que Dieu les ait lui-même appelés, donnés à l'Église et qualifiés par l'Esprit. Une seule fonction des apôtres est par définition même intransmissible : celle de témoins de la résurrection du Christ. Aussi, lorsque le témoignage apostolique aura été fixé dans la tradition (c'est-à-dire dans le Nouveau Testament), il n'y aura plus d'apôtres.

- Le ministère de l'Église, selon le témoignage du Nouveau Testament, comprend différentes tâches :

- la fonction pastorale, souvent associée à la fonction doctorale,
- la fonction missionnaire,
- la fonction diaconale,
- la fonction prophétique qui (1 Cor. 14,3) consiste en une prédication de l'Écriture visant à exhorter, édifier et encourager.

Ces différentes fonctions, qui se subdivisent elles-mêmes en diverses responsabilités, seront confiées selon les lieux et les moments à des ministres différents mais solidaires.

- Deux images bibliques, celle du troupeau (Jean 10) et celle du corps (Ephésiens 4) définissent la TACHE PASTORALE. Si l'Écriture désigne Jésus-Christ comme le berger et comme la tête, elle affirme cependant que le Seigneur a voulu confier à des "pasteurs" humains le soin du troupeau et à des "articulations" la responsabilité de la bonne coordination de tous les membres et de la croissance harmonieuse du corps tout entier.

A partir de l'image du troupeau, la tâche pastorale est de s'efforcer d'amener l'Église à sa majorité spirituelle par une communion toujours plus intime avec le Christ, de constituer un peuple cohérent par la communion fraternelle entre ses membres et de partager l'Évangile avec les "brebis qui ne sont pas de cette bergerie".

A partir de l'image du corps, il apparaît que chaque membre a sa mission spécifique à remplir ; mais la vitalité du corps dépend de l'union de chaque membre avec la tête, Christ, et avec les autres membres, les frères. La tâche pastorale dans cette vision est définie comme celle des "articulations" qui permettent la communication de la vie

2) La personne du pasteur

Bien qu'il ait parfois tendance à l'oublier, le pasteur est un homme comme les autres, avec son caractère, ses qualités et ses défauts. Il vit dans une société que domine la contrainte de l'efficacité, le « Leistungszwang ». Il connaît des problèmes et des difficultés, mais, comme tout chrétien, il vit de la justification, du pardon et du renouvellement par la puissance du Seigneur.

Parce que notre Dieu fait grâce à tout homme, le pasteur peut vivre son ministère souvent difficile en partageant la joie de l'Evangile avec les autres

- la vie personnelle du pasteur sera une vie authentique en Jésus-Christ.
- le conjoint du pasteur cherchera à partager sa foi, l'unité du couple est un signe dans un monde souvent déchiré. Sans être la « bonne à tout faire », le conjoint du pasteur participera à la mission de la communauté.
- responsable devant son Seigneur, le pasteur fera preuve de conscience professionnelle ; il usera bien de son temps et de sa liberté aussi bien au cours de son activité qu'au sein de sa famille ;
- il respectera le secret professionnel.
- il aura à cœur une bonne gestion des biens de la communauté et de ses biens propres.
- il sera ouvert aux autres et disponible à leurs besoins

3) Les collègues

Appelé à exercer son ministère en communion avec les autres, le pasteur cherchera à surmonter la solitude ; elle est à la fois un danger qui le guette et un risque qu'il court. Il y parviendra en recherchant l'entretien de cure d'âme et en acceptant de vivre le pardon (*mutuum colloquium fratrum*)

- qu'il suscite la rencontre au sein des Consistoires ou secteurs pour partager le ministère, pour étudier et s'informer mutuellement, pour coordonner le travail ;
- qu'il fuie tout esprit de jalousie et de concurrence et accepte la diversité des dons. Il saura respecter les orientations et les engagements différents des siens en reconnaissant l'enrichissement qu'ils lui procurent ;
- qu'il lutte contre la susceptibilité, la médisance et les critiques malveillantes ;
- en ce qui concerne les casuels, qu'il se soumette de bonne grâce à la réglementation en vigueur, ce qui évitera bien des tracasseries. Il doit faire preuve d'esprit de collégialité.

4) La direction de l'Eglise

Toute vie commune implique la nécessité de respecter un certain nombre de règles et de se soumettre à une autorité bien conçue. L'exercice de l'autorité dans l'Eglise est un ministère parmi les autres ; le don de l'autorité parmi les dons de l'Esprit (1 Cor. 12,28).

Ainsi le pasteur :

- saura reconnaître et accepter ce ministère, de coordination et de discernement ;
- s'efforcera de faire régner un climat de confiance et de compréhension en évitant toutes critiques néfastes et inutiles ;
- recherchera un dialogue franc et fraternel avec ceux qui sont appelés à exercer cette autorité.

« Les regards fixés sur celui qui est l'initiateur de la foi et qui la mène à son accomplissement » (Hébreux 12,2), le

entre les différentes parties du corps, la coordination des actions et la croissance équilibrée de l'organisme tout entier : le pastorat est alors au service des membres de l'Eglise ou des groupes qui la constituent pour les rendre aptes "à l'édification du corps jusqu'à ce qu'il parvienne à l'état d'homme fait, à la stature parfaite du Christ" (Ephésiens 4,11-16).

- Il est impossible de transférer purement et simplement sur l'institution d'aujourd'hui les données du Nouveau Testament relatives à l'organisation des ministères. Celle-ci a d'ailleurs varié selon les lieux, en fonction des besoins, de l'état spirituel des communautés et surtout des appels adressés par le Seigneur comme des dons qu'il accordait.

Ce qui apparaît comme particulièrement bien attesté par le Nouveau Testament en ce qui concerne la fonction pastorale, c'est la collégialité des ministres (appelés anciens, évêques ou pasteurs).

La concentration des pouvoirs sur la personne d'un évêque, isolé de ses pairs, révèle une grave déviation par rapport au Nouveau Testament : établir des successeurs des apôtres. Une autre erreur grave a été commise en réinstaurant la prêtrise dans l'Eglise, alors qu'elle n'existe plus dans la Nouvelle Alliance caractérisée par le Sacerdoce Universel. Dans l'Eglise Réformée, la doctrine calvinienne des quatre ministères aboutit aussi à séparer le pasteur des anciens, comme elle le sépare également des docteurs. Le régime napoléonien des cultes en France, en même temps qu'il sapait les bases de la vie synodale de l'Eglise, a fait du Consistoire, équivalent du Conseil presbytéral actuel, une assemblée de notables chargée essentiellement des tâches administratives et matérielles.

Il n'y a heureusement pas que des ombres dans notre histoire !

La Réforme, déjà préparée dans certains mouvements du Moyen-Age (les Pauvres de Lyon avec Pierre Valdo, par exemple), même si elle n'a pas toujours réussi à le traduire dans les faits, a hautement affirmé le principe du Sacerdoce Universel. Le Réveil du 19^{ème} siècle a insisté sur la dimension essentiellement spirituelle du ministère des anciens et sur la collégialité de leur Conseil ; le pasteur y était présenté comme un « ancien » parmi les autres, spécialisé pour les fonctions auxquelles sa formation universitaire théologique devait le préparer. Dans la première moitié du 20^e siècle, le "renouveau biblique", la dimension missionnaire et les discussions œcuméniques ont contribué à nourrir de sève testamentaire la réflexion des Synodes comme des paroisses ; la pratique des Eglises de la Réforme (ainsi que celle de l'Eglise romaine depuis Vatican II) est en train d'évoluer dans un sens favorable. Il convient aussi, même si c'est à titre accessoire, de tenir compte de l'apport des sciences humaines particulièrement attentives aujourd'hui aux notions de collégialité, d'équipe et de partage.

Dans l'état actuel du fonctionnement de l'Eglise, chaque communauté paroissiale ne dispose le plus souvent que d'un seul (parfois deux) permanent(s) salarié(s). De ce fait, celui qu'on appelle "le pasteur" exerce alternativement la plupart des ministères cités dans le Nouveau Testament. Dès lors, comment préserver à la fois l'institution de permanents salariés et l'ecclésiologie du Nouveau Testament ?

2 – Le pasteur et la paroisse

Pour assurer la mission que Dieu lui a confiée, l'Eglise locale s'organise pour cela en particulier :

pasteur, tout au long de son ministère, reste un disciple du Seigneur. Par la prière, la méditation et le silence il prend conscience de sa communion avec le Seigneur. Cette communication passe aussi par l'écoute de la Parole.

L'assurance que le ministère est à la fois "don" et "devoir" (Gabe und Aufgabe) permet au pasteur, quelles que soient les situations où il se trouve, d'exercer son ministère dans la joie et la reconnaissance.

- elle élit un Conseil presbytéral,
- elle reconnaît et met en place des responsables pour ses activités,
- elle reçoit l'aide d'un pasteur, homme ou femme, le plus souvent rétribué et permanent.

Cependant, la communauté locale n'est plus la seule réalité ecclésiale ; de nouvelles communautés se cherchent et se créent dans les divers milieux de vie des hommes ; des paroisses éclatent et se constituent en secteur.

Consciente de la pluralité des ministères et tenant compte de la diversité des situations, l'Eglise cherche à utiliser au mieux une telle richesse et pour cela elle définit un cadre et un travail à chacun de ceux qui sont à son service.

a) Cadre de son ministre

- dans la communauté locale :

Nommé par le Consistoire, installé par l'Eglise Réformée d'Alsace et de Lorraine, le pasteur de paroisse est d'abord au service de la communauté locale qui l'accueille.

Il a à cœur d'être disponible, ouvert et respectueux des personnes dont il partage l'existence. Il essaye d'établir des relations proches et fraternelles avec chacun. Il est tenu au secret professionnel.

Associé au travail du Conseil Presbytéral, il partage avec lui le souci de la mission et de l'édification de la communauté locale, il veille à l'exécution des tâches administratives et à la bonne gestion des biens mobiliers et immobiliers. Devant des situations ecclésiologiques nouvelles (regroupements de paroisses en secteurs, Eglises consistoriales, communautés de quartier, etc.), il est celui qui manifeste la solidarité qui existe entre les membres d'un même corps.

- dans l'ensemble de l'Eglise :

La communauté locale est un membre de ce corps qu'est l'Eglise universelle. Son pasteur joue le rôle d'articulation entre la paroisse et les autres communautés locales (Eglise catholique, Eglises libres, mouvements religieux divers). Il prend sa part du travail dans la vie synodale et consistoriale, ainsi que dans les commissions d'Eglise où il peut être élu ou nommé. Il entraîne la paroisse dans des relations fraternelles avec les Eglises membres de la Fédération Protestante de France, de la CEVAA et du Conseil Oecuménique des Eglises.

Il ouvre la paroisse aux efforts des ministères spécialisés, des oeuvres et des mouvements. Il a le souci d'entretenir des relations fraternelles avec ses collègues, tout en ayant soin de respecter les limites des responsabilités de chacun.

- dans la société :

La communauté locale ne peut rester insensible aux appels et à la détresse profonde d'un monde sécularisé. Se sachant appelé par son Seigneur, le pasteur a le souci de rendre témoignage, seul ou avec d'autres, par sa façon de se colporter et par sa parole, à l'Evangile de Jésus-Christ.

Il doit aider les membres de la communauté à accueillir les interpellations qui viennent de la cité, du monde et en particulier des pays en voie de développement. Il les exhorte à montrer à leur égard une solidarité de plus en plus indispensable.

Il entraîne les membres de la paroisse et la communauté en tant que telle à présenter au monde les promesses et les exigences du Royaume de Dieu.

b) le travail du pasteur

Parce que la vie de l'Eglise dépend de son Chef invisible, le pasteur est vigilant dans la prière ; ainsi sa relation avec le peuple de l'Eglise est toujours plus une relation de service que de fonction (et encore moins de pouvoir).

Les tâches prioritaires du pasteur, à l'intérieur du ministère commun de l'Eglise, consistent essentiellement dans la responsabilité de :

- *l'annonce de la Parole, accompagnée de l'administration des sacrements. Cette annonce se fait aussi dans l'enseignement catéchétique et les entretiens personnels ;*
- *l'animation théologique et la diffusion de l'information, en vue de former les membres de la paroisse et en particulier les conseillers presbytéraux et autres responsables ;*
- *l'adaptation des formes collectives de la piété (formes liturgiques, chants, cultes diversifiés, etc.) aux aspirations actuelles de la foi. Il veille à ce que la paroisse soit ouverte aux expressions culturelles diverses susceptibles d'enrichir la vie spirituelle de la communauté ;*
- *la reconnaissance des charismes et la coordination des différents ministères donnés à la paroisse ;*
- *l'effort constant pour assurer l'unité de la paroisse, tant des membres entre eux que des groupes qui s'expriment en son sein.*

Sans limiter sa responsabilité aux seuls membres de la paroisse, il invite chacun à tirer les conséquences de sa foi en Jésus-Christ dans tous les domaines : famille, profession, vie publique, service de l'Eglise, œcuménisme et évangélisation.

c) collégialité et formation

- la collégialité : c'est un des maîtres-mots du travail pastoral.

a) Une des exigences actuelles de la collégialité est l'existence d'un cahier des charges. Les fonctions spécifiques du pasteur, comme des autres ministres à l'œuvre dans la communauté, ainsi que la durée de leur mandat, sont définies par ce document. Celui-ci est établi en Conseil presbytéral. Il est éventuellement remis à jour suivant l'évolution des besoins et du travail de la communauté et au moins à l'occasion du renouvellement triennal du Conseil presbytéral. Il est souhaitable que la collégialité du Conseil presbytéral soit une collégialité ouverte et pour cela que d'autres responsables se joignent à lui selon les moments et les situations.

b) La multiplicité des tâches requises de la communauté ecclésiale et sa nécessaire présence au monde, impliquent une collégialité de plus en plus indispensable des ministères paroissiaux classiques, des ministères à dominante (un service paroissial auquel s'ajoute un service étendu au-delà des limites de la paroisse) et des ministères spécialisés. Les tâches prioritaires énoncées au chapitre précédent ne peuvent être accomplies simultanément que dans un véritable travail en équipe. Cette collégialité pastorale doit sans cesse s'approfondir comme attitude d'esprit et s'exprimer peu à peu dans des relations et des structures renouvelées.

- La formation : Plus que jamais, il apparaît que la formation du pasteur ne saurait être acquise une fois pour toutes. Il importe donc qu'elle soit poursuivie :

a) par l'étude personnelle. Il est important que le pasteur puisse ménager dans son emploi du temps des moments pour la mise à jour de ses connaissances théologiques, pour parfaire son information et sa documentation sur les

problèmes des hommes d'aujourd'hui ;

b) par la reformation pastorale. *Ce recyclage professionnel est pour le pasteur un devoir de fidélité. Tous les cinq ans au moins, chaque pasteur doit participer à une session de reformation. Le Conseil presbytéral inscrira cette clause dans le cahier des charges et veillera à ce qu'elle soit respectée.*

**d) titularisation des pasteurs
(Synode de Bischwiller 1988)**

Dès l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions pastorales attribué par le Conseil Synodal, sur avis de la Commission Pro Ministerio¹, le pasteur peut prétendre à la titularisation.

1. Si le Conseil émet un avis positif, le candidat peut être titularisé dès qu'il déclare s'engager à respecter le règlement de l'ERAL, en particulier le principe de la mobilité/disponibilité à la suite des évaluations septennales.

2. Si le Conseil Synodal émet un avis négatif, il appartient à celui-ci de motiver l'empêchement à la titularisation et de proposer un complément de formation ou une autre orientation au terme desquels la titularisation du candidat pourra à nouveau être envisagée.

Remarque : *L'ERAL demande au pasteur d'envisager son ordination au cours de l'année de sa titularisation, en accord avec la Commission des Ministères (CDM).*

➤ CONDITIONS D'ADMISSION

• CONDITIONS DE NATIONALITÉ

Loi du 18 Germinal An X (loi du 8 avril 1802) - Articles organiques sur l'organisation des cultes

Art. 1 modifiée par le décret du 10 janvier 2001

Nul ne pourra exercer les fonctions du culte, s'il n'est français ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sans l'autorisation du ministre de l'intérieur.

La modification de cet article en 2001 donne la possibilité d'un recrutement de pasteurs étrangers. Il faut prendre en compte les distinctions suivantes :

- **Candidats ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne ou d'un état partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen :** Leur nomination n'est l'objet d'aucune restriction administrative, l'accord préalable du Ministre de l'Intérieur n'est pas requis.
- **Candidats ressortissants d'un autre État :** Leur nomination est soumise à une autorisation préalable, délivrée par le Ministre de l'Intérieur, à savoir le Bureau des Cultes de Strasbourg. Cela implique les différences suivantes :
 - Ils ne sont nommés qu'à titre temporaire et révocable, pour une durée de 2 ans renouvelable ;
 - Ils ne sont pas titulaires de leur poste ;
 - Ils sont rémunérés avec le même indice que les autres pasteurs et avec le même déroulement de carrière. Cependant leur salaire net sera inférieur aux autres pasteurs car ils ne pourront pas acquérir de droit à pension au titre du régime local ;
 - Ils ne bénéficient pas du régime spécial de sécurité social ; ils sont assurés à la CRAV et à l'IRCANTEC et au régime général d'assurance maladie (avec des cotisations plus élevées).

Les candidats devront également répondre aux autres critères ecclésiaux de qualification.

¹ Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales est désormais délivré par la Commission des ministères (cf. rubrique nomination carrière)

• CONDITIONS ECCLÉSIALES DE QUALIFICATION

Arrêté du 3 juillet 2002 modifiant l'arrêté du 3 mai 1922 portant règlement pour l'obtention de l'aptitude aux fonctions pastorales dans les églises protestantes des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Art. 1

Les dispositions de l'arrêté du 3 mai 1922 susvisé sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Art. 1er. - Pour acquérir l'aptitude aux fonctions pastorales dans l'Église de la confession d'Augsbourg d'Alsace et de Lorraine ou dans l'Église réformée d'Alsace et de Lorraine, il faut avoir obtenu le certificat d'aptitude aux fonctions pastorales.

Art. 2. - Les conditions d'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions pastorales sont définies conjointement par le Consistoire supérieur de l'Église de la confession d'Augsbourg d'Alsace et de Lorraine et le Synode de l'Église réformée d'Alsace et de Lorraine.

En juin et novembre 2006, l'Assemblée de l'Union a adopté un règlement intérieur créant la Commission des Ministères et fixant les conditions de l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP) permettant d'exercer les fonctions pastorales au sein de l'UEPAL.

Dispositions UEPAL

Règlement intérieur portant création de la Commission des Ministères et fixant les conditions d'obtention du CAFP

Article 1 - Pour acquérir l'aptitude aux fonctions pastorales dans les Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine, il faut avoir obtenu le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales.

Article 2 - Les conditions d'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales sont définies par l'Assemblée de l'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine.

Article 3 - Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales est attribué par la Commission des Ministères.

Article 4 - La Commission des Ministères est composée de neuf membres (6 EPCAAL, 3 EPRAL) élus par l'Assemblée de l'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine pour six ans et renouvelable par tiers tous les deux ans. Chaque membre de cette Commission ne peut accomplir plus de deux mandats. Ne peuvent être membres de cette Commission les membres du Conseil de l'Union. Lors du premier et du second renouvellement le sort désignera les membres sortants.

Article 5 - La Commission des Ministères veille à la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale des pasteurs telle qu'elle est définie par l'Assemblée de l'Union. La Commission des Ministères informe régulièrement l'Assemblée de l'Union de ses travaux.

Article 6 - La Commission des Ministères adopte son règlement intérieur aux $\frac{3}{4}$ des voix. Elle élit en son sein son président. Le Secrétaire général chargé du personnel pastoral et le Responsable de la formation professionnelle initiale des pasteurs sont invités aux rencontres de la Commission en tant que de besoin. Ils y ont voix consultative. Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des membres présents.

Article 7 - Une Commission de Recours, sur demande d'un candidat n'ayant pas obtenu le CAFP, peut demander à la Commission des Ministères un nouvel examen de sa décision. La Commission de Recours est composée de trois personnes élues par l'Assemblée de l'Union pour un mandat de trois ans et ne faisant pas partie des instances dirigeantes de l'Union. La Commission de Recours définit ses règles de fonctionnement.

Article 8 - Il existe deux voies d'accès au Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales. Soit :

- avoir satisfait à l'examen de formation pastorale
- avoir obtenu la validation des acquis professionnels.

Article 9 - Les candidats souhaitant présenter leur candidature à l'examen de formation pastorale doivent :

- a) être titulaires du Master en Théologie et Science des religions option théologie protestante ou d'un Diplôme d'Etudes Supérieur Spécialisé en théologie protestante délivré avant 2006 par la Faculté de Théologie Protestante de l'Université Marc Bloch de Strasbourg, ou d'un diplôme reconnu équivalent par cette Faculté
- b) avoir obtenu l'accord de la Commission des Ministères pour l'entrée dans le parcours de formation professionnelle initiale
- c) avoir validé les différentes étapes de la formation professionnelle initiale (stage auprès d'un maître de stage, stage de découverte des diverses formes du ministère pastoral, stage en autonomie)

La Commission des Ministères organise l'examen de formation pastorale et en juge les résultats.

Article 10 - Les candidats souhaitant obtenir la validation des acquis professionnels doivent :

- a) être titulaires du Master en Théologie et Science des religions option théologie protestante ou d'une Maîtrise délivrée avant 2006 par la Faculté de Théologie Protestante de l'Université Marc Bloch de Strasbourg ou d'un diplôme reconnu équivalent par cette Faculté
- b) présenter un état de leurs expériences professionnelles. La Commission des Ministères juge si les acquis professionnels sont adaptés à l'exercice des fonctions pastorales. La Commission peut exiger que les candidats satisfassent au préalable à tout ou partie des conditions définies à l'article 8.

➤ PARCOURS DE FORMATION

• FORMATION INITIALE DES PASTEURS : LA FIP

L'entrée en formation professionnelle initiale des pasteurs (FPIP) relève de la décision de la Commission des Ministères à la suite d'un entretien avec le candidat.

Les prérequis ecclésiaux pour pouvoir accéder à la FPIP sont les suivants - le candidat doit pouvoir fournir un dossier comportant les certificats et lettres attestant de :

- son baptême au sein de l'EPCAAL, de l'EPRAL ou d'une Église liée à elles par des accords œcuméniques,
- son insertion et son engagement au sein de l'EPCAAL, de l'EPRAL ou d'une Église en communion avec elles.

En novembre 2005, l'Assemblée commune ECAAL – ERAL a adopté un texte présentant le déroulement de la formation professionnelle initiale des pasteurs. *Le texte a été modifié depuis sans avoir fait l'objet d'une validation par l'Assemblée de l'Union.*

Dispositions EPCAAL – EPRAL

Pour devenir Pasteur de l'Union des Églises protestantes D'Alsace et de Lorraine **La Formation Professionnelle Initiale des Pasteurs**

Préambule

Pour devenir pasteur au sein de l'UEPAL, il est nécessaire de suivre une formation professionnelle initiale (FPIP) qui se déroule sur trois années. Pendant toute cette formation, les candidats ont un répondant unique : La Commission des Ministères (CDM), une commission indépendante composée de 9 membres travaillant au service de l'Union des Églises Protestantes d'Alsace et de Lorraine (UEPAL). La CDM a la responsabilité de :

- Décider de l'entrée des candidats en formation
- Suivre et évaluer les stagiaires tout au long de leur formation
- Décider de l'attribution du certificat d'aptitude aux fonctions pastorale à l'issue de la formation

Vous trouverez ci-dessous des informations concernant les points suivants :

1. L'admission en FPIP
2. Les différentes étapes de la FPIP (3)
3. Les sessions de formation à valider en FPIP
4. Les conditions matérielles des vicaires pendant la FPIP
5. Informations sur le service FPIP

1. L'admission en formation (FPIP)

L'admission en formation est décidée par la CDM après un entretien avec le candidat. La CDM fixe les modalités de cet entretien et d'évaluation des candidatures. Pour se prononcer sur l'admission des postulants elle vérifie que les conditions d'admission sont satisfaites. Deux sortes d'éléments sont pris en compte :

- Les éléments devant être obligatoirement acquis avant l'entrée en formation,
- Les éléments devant être obligatoirement acquis à l'issue de la formation.

1.1 Les éléments obligatoirement acquis avant l'entrée en formation

Pour pouvoir accéder à la FPIP les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire du diplôme de master en théologie protestante (Master Professionnel) délivré par la faculté de théologie protestante de Strasbourg ou un diplôme reconnu équivalent par cette faculté,
- Maîtriser le français oral et écrit,
- Avoir effectué un stage de sensibilisation aux réalités paroissiales (SRP) de 3 semaines dans une paroisse de l'UEPAL,
- Avoir, pendant le cursus universitaire, effectué des suffragances (remplacements dans des paroisses/consistoires) qui offrent une expérience pratique,
- Avoir, pendant le cursus universitaire, suivi et validé la formation assurée par le Service de Catéchèse, en vue de l'agrément pour assurer la catéchèse scolaire dans le primaire et le secondaire.

1.2 Les éléments obligatoirement acquis à l'issue de la formation

Pour pouvoir prétendre à la délivrance du Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP), les candidats doivent remplir d'autres conditions. Au moment de l'admission en FPIP, la CDM vérifie que ces éléments sont acquis ou qu'ils pourront l'être pendant les 3 ans de formation.

Il s'agit de :

- Maîtriser une autre langue européenne en plus du français,
- Etre titulaire du permis de conduire B (le cas échéant il devra être obtenu pendant la première période de la formation, dite accompagnée),
- Etre titulaire du Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur - BAFA (le cas échéant, avoir au moins effectué le 1^{er} stage de base).

2. Les trois étapes de la formation professionnelle initiale des pasteurs

La formation se déroule sur trois ans et se décompose en trois périodes (cf. schéma en annexe 1). Dans le cas où une situation particulière le justifie, la CDM peut être amenée à personnaliser le cursus de formation initiale.

2.1 Le stage accompagné par un maître de stage : 20 mois

Ce stage débute le 1^{er} septembre de l'année de l'entrée en formation.

Après 6 mois de stage, (en février), le responsable du service de la Formation Professionnelle Initiale des Pasteurs (FPIP), en dialogue avec la Commission des Ministères, vérifie le bon fonctionnement du stage accompagné. En cas de difficulté, une ré-affectation du candidat auprès d'un autre maître de stage est envisageable.

Après 9 mois de stage (en mai), la Commission des Ministères dresse un bilan de mi-parcours, en dialogue avec le responsable du Service FPIP, le maître de stage, le conseil presbytéral et le vicaire. En cas de difficulté majeure, ce bilan peut conclure à un arrêt de la formation.

Cette évaluation de mi-parcours est l'occasion, pour le responsable du service FPIP, d'initier le projet de la 2^e étape (« Découverte d'autres formes de ministère pastoral »).

Après 18 mois de stage (février de la deuxième année), la Commission des Ministères procède à la première évaluation qui décidera soit du passage à la prochaine étape, soit du redoublement du stage accompagné, soit d'un arrêt définitif de la formation.

2.2 Le stage spécialisé : 4 mois

Ce 2^{ème} stage débute en avril de la deuxième année de FPIP.

C'est un temps de découverte d'autres formes du ministère pastoral. Les objectifs visés sont :

- faire vivre une expérience dans le cadre d'un ministère spécialisé,
- permettre de découvrir la diversité des ministères,
- acquérir une compétence dans un domaine spécialisé (aumôneries, documentation, communication, rédaction, diaconie...).

A la fin de ce 2^{ème} stage, un bilan est dressé entre le candidat, le lieu d'accueil et le responsable de la formation professionnelle. Un rapport de stage est rédigé par le vicaire ainsi que par le directeur de ce stage spécialisé.

2.3 Le stage en autonomie : 12 mois

Le stage débute en septembre, au début de la troisième année de formation.

Le candidat doit faire preuve durant ce stage de sa capacité à assumer l'ensemble des fonctions pastorales en autonomie, à gérer son emploi du temps, à s'insérer dans le travail pastoral collégial.

Après 9 mois de stage en autonomie (mai de la troisième année de formation), la Commission des Ministères procède à l'évaluation finale. A l'issue de cette évaluation et de l'examen de fin de parcours, la CDM attribue ou non le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP).

Ce certificat permettra de poser sa candidature à l'embauche auprès de l'Union d'Eglises Protestantes d'Alsace et de Lorraine.

3. Validation des sessions de formation.

Durant la FPIP, des sessions de formation doivent être validées par les vicaires (cf. liste en annexe 2). Ces sessions se déroulent en internat.

Elaborés en collaboration avec le Service de la FPIP et la Commission des Ministères, le contenu et les thèmes sont validés par le Conseil de l'Union des Eglises Protestantes d'Alsace et de Lorraine. Pour les contenus, la FPIP fait appel à des professionnels de la formation dans des domaines variés, mais s'adresse également aux différents services de l'Eglise.

Certains thèmes sont traités en deux modules. Les sessions sont basées sur une pédagogie active et participative : partage d'expériences, mises en situation, évaluations de vécus, implication de chacun au niveau des contenus et des animations...

En dehors des thèmes pré établis, un stage à « option libre » est proposé à chaque vicaire durant la 1^{ère} période (accompagnée) de la formation. Celui-ci constitue une possibilité ouverte, au choix des candidats, pour :

- découvrir un secteur d'activité,
- entreprendre une formation non prévue par la FPIP ou insuffisamment développée pour un candidat donné.

Sa durée peut s'étendre entre 5 et 15 jours.

Viennent se rajouter :

- une session de rentrée à laquelle participe chaque vicaire qui débute sa formation (septembre de la première année),
- Une session d'évaluation de la phase de spécialisation (22^{ème} mois),

- Une session d'évaluation de la phase en autonomie (33^{ème} ou 34^{ème} mois).

4. Conditions matérielles

Pendant les trois années de la formation, le stagiaire a le statut de Vicaire. Il est salarié et rémunéré par le Bureau des Cultes de la Préfecture du Bas-Rhin. Il bénéficie à ce titre d'une couverture sociale.

Une aide au logement permettant de couvrir une large part sinon la totalité d'un loyer est versée.

Les frais de déplacement et d'hébergement et de formation des sessions sont pris en charge par ce même service de l'UEPAL

5. Le Service de la Formation Professionnelle Initiale des Pasteurs (FPIP)

Sous la responsabilité du Secrétaire Général chargé du personnel pastoral et de sa formation, le responsable du service FPIP :

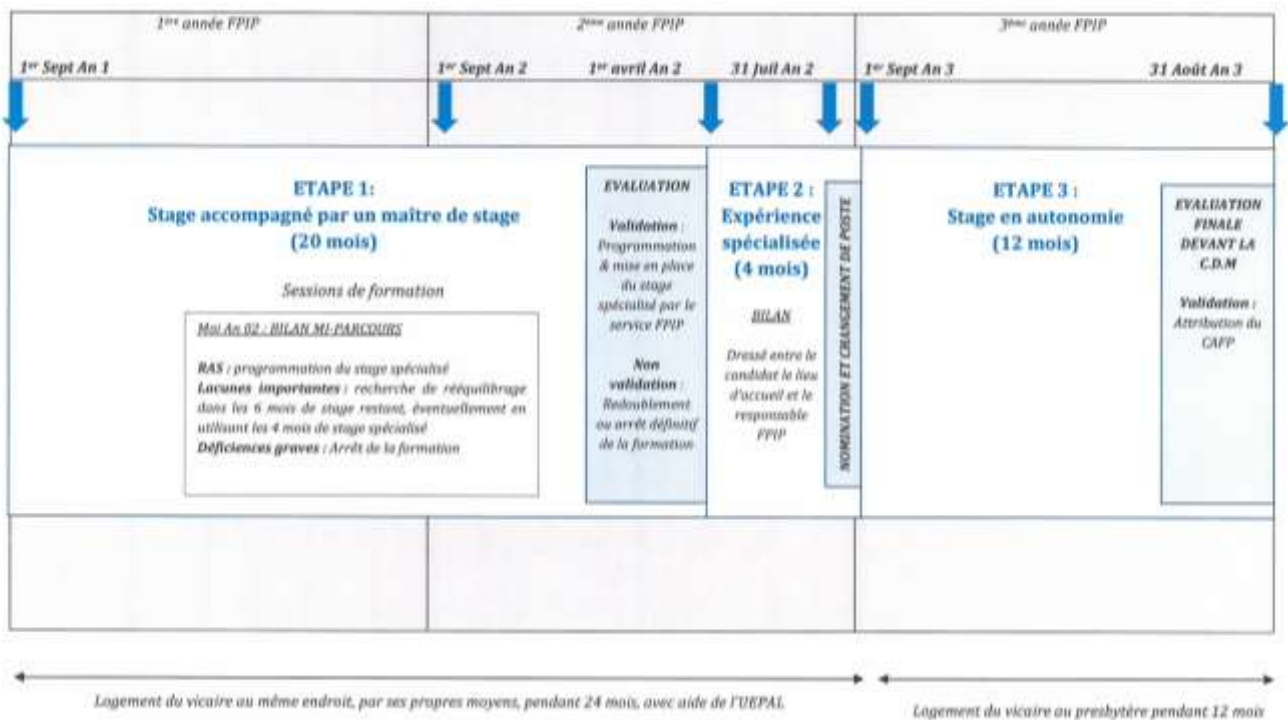
- met en œuvre le parcours de la formation tel qu'il a été arrêté par les instances de l'UEPAL
- organise les sessions de formation,
- veille au bon déroulement et à la pertinence de la formation pour chaque vicaire (Pour cette raison il est chargé du suivi individuel des vicaires et assure leur accompagnement durant toute la durée de la formation),
- assure l'accompagnement et la formation des maîtres de stage.

Annexe 1 : Visualisation du plan de formation en 3 étapes

Annexe 2 : Sessions à valider durant la Formation Professionnelle Initiale

Annexe 1 : Les 3 étapes de la formation

MIS À JOUR 08/2019



Annexe 2 : Sessions à valider par les vicaires durant la Formation Professionnelle Initiale.

Thème des sessions	Organisation		Objectifs, Contenus
	MODULES	NB JR	
HOMILETIQUE	Herméneutique	3	Rédiger une prédication : passer du texte biblique au message Mise en forme et rédaction du message
	Prêcher	3	Techniques d'expression, communication orale
LITURGIE	Parole	5	Le culte, le déroulement liturgique, son sens Élaborer une liturgie avec tous les acteurs (organiste, lecteur...) Dire la liturgie en assemblée
	Musique	2	L'harmonologie de nos Églises Rôle et place de la musique dans le culte
Déontologie, éthique professionnelle		5	Organisation de nos Églises, règles à respecter Être pasteur aujourd'hui : confraternité, vie spirituelle, gestion du temps, formation...
Animation de groupes	Groupes divers	3	Phénomènes et dynamique de groupes Méthodes d'animation Gestion des conflits
	Groupes bibliques	3	Acquisition d'outils pédagogiques pour adultes Partage participatif
Administration, gestion, législation		5	Droit local et administration d'une paroisse Fonctionnement institutionnel de nos Églises Initiation à la comptabilité paroissiale
CATECHÈSE PAROISSIALE		2	Spécificité de la catéchèse paroissiale Présentation et maintien du matériel produit et utilisé dans nos Églises Animation de groupes d'enfants et d'adolescents : projet pédagogique, élaboration et animation d'une séance
MISSION	Eglise Universelle	3	Qu'est-ce que la mission : enjeux et réalité pour l'Église L'Église dans le monde et organismes missionnaires
	Les partenaires de nos Églises	2	Le Conseil Missionnaire de notre Église : son rôle, sa mission L'animation missionnaire en paroisse
Diaconie		3	Prise en compte de la réalité sociale de nos paroisses Diaconie et annonce de l'Évangile
Formation à l'écoute	L'écoute et la communication pastorale	5	Mécanismes conscients et inconscients dans l'entretien pastoral (transfert, projection, résistances...)
Communication et médias		3	Communication à travers les médias écrits, oraux, électroniques

Total de 39 sessions en modules :
10 sessions courtes, 2 à 3 jours
4 semaines longues de 3 jours

Viennent se rajouter :

Une session de rentrée : au début de la première année de formation (septembre)

Une session d'évaluation de la phase de spécialisation (22^{ème} mois)
Une session à option libre à déterminer par le vicaire.

Total de 17 sessions à valider durant les 36 mois de la formation

- SUIVI DES VICAIRES – DÉLIVRANCE DU CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS PASTORALES PAR LA COMMISSION DES MINISTÈRES**

La Commission des Ministères (CDM) est l'organe chargé de suivre la formation des vicaires et de délivrer le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP) permettant d'être pasteur dans l'UEPAL. Le texte adopté en 2012 précise les procédures de la CDM en vue de l'attribution du CAFPP.

Dispositions UEPAL

La Commission des Ministères – ses procédures

« Afin de remplir la mission qui lui a été confiée, la Commission des Ministères (CDM) a jugé utile de se doter de règles, auxquelles elle se réfère, en particulier pour assurer le bon suivi des vicaires engagés dans la Formation Professionnelle Initiale des Pasteurs (FPIP) en vue de se voir attribuer le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP). Ces règles, exposées ici, ont été progressivement élaborées au cours des cinq premières années de fonctionnement de la CDM. Elles sont bien entendu susceptibles d'évolution et feront alors l'objet de mises à jour. »

Avril 2012, Jacques Scheer, président

1. Entrée en « Formation Professionnelle Initiale des Pasteurs » (FPIP)

Le Groupe d'Examen des Candidatures (GEC) :

Dans le but d'apprécier le bien-fondé des candidatures exprimées par les intéressés pour entrer en FPIP, la Commission des Ministères (CDM) a créé en son sein un « Groupe d'Examen des Candidatures » (GEC) composé de quatre membres, désignés par elle chaque année. Ce groupe comprendra un membre issu de l'EPRAL et trois issus de l'EPCAAL, deux laïcs et deux pasteurs.

Décision d'entrée en FPIP :

Le GEC reçoit les candidats à l'entrée en FPIP. Sur la base des renseignements fournis par le Secrétariat Général et suite à un entretien avec les candidats, le GEC soumet à la CDM sa recommandation d'accepter ou de refuser l'entrée du candidat en FPIP.

Ces recommandations sont soumises à la CDM pour examen et, en cas d'avis conforme, pour validation.

Remarque : En l'absence de difficultés particulières, cette validation peut intervenir en dehors d'une réunion plénière de la CDM et se faire par consultation individuelle des membres de la CDM, notamment par courriel ou par courrier. Le GEC

peut également demander que la candidature fasse l'objet d'un examen par l'ensemble de la CDM à l'occasion d'une réunion de celle-ci.

Procédure de décision pour l'entrée en FPIP :

Afin de pouvoir présenter leur candidature, tous les intéressés devront apporter la preuve qu'ils satisfont aux conditions pré-requises.

Il revient au Secrétaire Général chargé du personnel pastoral de rencontrer les candidats potentiels le plus tôt possible au cours de leurs études pour les informer des conditions pré requises pour l'entrée en FPIP. Il veillera notamment à permettre aux candidats d'effectuer le « Stage de sensibilisation aux réalités paroissiales » et à ce que les candidats valident l'ensemble des prérequis avant la rencontre avec le GEC.

Une fois l'entrée en FPIP décidée par la CDM, celle-ci peut, le cas échéant, exprimer des recommandations quant à l'affectation du stagiaire. Il revient cependant au Secrétaire Général chargé du personnel pastoral de proposer l'affectation du stagiaire auprès d'un maître de stage au Conseil de l'Union qui décide.

Recours en cas de refus :

En cas de réponse négative de la CDM à l'entrée en FPIP, le candidat pourra, à titre de recours, présenter une deuxième fois sa candidature, lors de la préparation d'une prochaine promotion.

Mise en place du répondant :

La CDM désigne pour chaque stagiaire un « répondant », qui aura pour mission d'assurer un suivi du candidat tout au long de son parcours de FPIP. Ce répondant sera accompagné d'un « binôme » dont les modalités d'intervention peuvent être variables d'un stagiaire à l'autre et qui sont décidées d'un commun accord par le tandem répondant-binôme. Ce tandem sera de préférence composé d'un laïc et d'un pasteur.

Contrat de formation :

Une fois le candidat accepté et reçu dans le cycle de formation, qui débute par un « stage accompagné » de dix-huit mois auprès d'un pasteur - maître de stage, le Responsable de la FPIP veillera à ce que le stagiaire rédige son « contrat de formation », en dialogue avec son maître de stage et en tenant compte du canevas élaboré à cet effet par le Responsable de la FPIP.

Après rédaction et mise en forme, ce « contrat de formation » sera transmis au répondant pour examen, accord ou corrections, avant d'être présenté par lui à la CDM pour validation en séance plénière.

Principes généraux du contrat de formation :

Le « contrat de formation » est « un chemin que le stagiaire dit vouloir suivre et que le maître de stage dit devoir être suivi ». Ce n'est que lorsque le « contrat de formation » aura été mis en forme, approuvé et signé par l'un et l'autre, qu'il sera transmis au répondant.

Il sera important de veiller à ce que le « contrat de formation » ne soit pas l'inventaire des activités possibles dans le lieu de stage, ni une manière de tomber dans un activisme inapproprié, mais un document présentant l'inventaire lucide, fait par le stagiaire lui-même, de ses forces, de ses faiblesses et de ses besoins de formation. Le « contrat de formation » doit donc faire un inventaire clair des compétences à acquérir par le stagiaire.

Celui-ci peut recourir aux compétences présentes sur le lieu de stage autres que celles du maître de stage. Le contrat doit définir les lieux d'implication effective du stagiaire.

Il doit comporter en particulier un calendrier prévoyant une prise de responsabilités progressive du stagiaire dans la vie de la paroisse.

2. Evaluation de mi-parcours du stage accompagné

Il est utile que le répondant, accompagné éventuellement de son binôme, voire du Responsable de la FPIP, rencontre dès le début du stage accompagné le conseil presbytéral de la paroisse d'accueil afin de préciser les objectifs du stage, les modalités d'intervention des différents acteurs de la formation et surtout le rôle dévolu au conseil presbytéral dans l'appréciation finale du stagiaire.

Il le rencontrera en effet à nouveau dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours, qui aura lieu après neuf mois de stage, soit habituellement en mai de l'année suivante. Cette deuxième rencontre aura lieu hors la présence du stagiaire et du maître de stage, mais le répondant communiquera ensuite succinctement au vicaire les points forts et faibles, qui auront été exprimés à cette occasion.

Dans le cadre de sa mission, le répondant est libre de prendre toutes les initiatives et tous les contacts qui lui apparaissent utiles pour apprécier l'activité et le bon déroulement du stage effectué par le vicaire, étant rappelé que le répondant ne saurait être un maître de stage bis.

NB : il est rappelé à cette occasion qu'un membre de la CDM ne peut jamais être maître de stage.

Le rapport de mi-parcours :

Le stagiaire rédige un rapport décrivant son stage en vue de l'évaluation de mi-parcours.

Ce rapport est communiqué au maître de stage qui le transmet au répondant et au binôme, accompagné de la grille d'évaluation remplie par ses soins.

La CDM a en effet souhaité mettre en place une grille d'évaluation permettant au maître de stage de porter une appréciation sur l'activité de son stagiaire et ses prédispositions personnelles au ministère pastoral à travers un inventaire des différents domaines qui relèvent de la fonction pastorale. Cette grille permet notamment au maître de stage d'exprimer des recommandations, dont la bonne mise en oeuvre pourra être vérifiée lors de l'évaluation de fin de stage accompagné.

Lors d'une séance plénière de la CDM, répondant et binôme rendent compte de l'accomplissement de cette première partie de stage, commentent rapport et grille d'évaluation et recommandent poursuite, abandon ou réorientation du stage.

Afin d'éviter toute ambiguïté, les conclusions du répondant feront l'objet d'une note écrite.

Après avoir pris connaissance du rapport et de la recommandation du répondant, la CDM prendra sa décision quant à la poursuite du stage accompagné.

3. Évaluation de fin de stage accompagné

Elle est réalisée lors d'une réunion plénière de la CDM, qui, à cette occasion, rencontre pour la première fois le vicaire, lors d'un entretien dont les modalités sont précisées ci-dessous.

Éléments réunis en vue de l'évaluation :

- Le « contrat de formation » rédigé en début de stage accompagné,
- Le rapport de mi-parcours,
- La grille d'évaluation de mi-parcours du maître de stage, réactualisée par lui : ce document comportera un avis clair et argumenté sur la capacité du candidat à exercer le ministère pastoral. Cette grille devra également donner des indications sur les actions de formation, que le maître de stage jugerait utiles pour le candidat. S'il l'estime souhaitable, le répondant pourra prendre l'initiative d'une rencontre avec le maître de stage une fois ce rapport reçu. Il n'est pas prévu en revanche que la CDM rencontre le maître de stage,
- Le rapport de stage du vicaire, qui devra parvenir à tous les membres de la CDM avant la fin janvier et qui consistera en « une relecture réflexive de son contrat de formation et de son parcours »,
- Les informations que le répondant aura pris le soin de réunir tout au long du stage accompagné et en particulier lors de sa rencontre avec le conseil presbytéral en fin de stage. Le répondant décide d'associer le binôme autant que nécessaire. Le répondant renouvelle donc les mêmes démarches que celles effectuées pour l'évaluation à mi-parcours, l'objectif étant de compléter et d'affiner son appréciation sur le travail effectué par le stagiaire en paroisse et les progrès ou insuffisances qui auront pu être mis en évidence à travers le stage,
- Le rapport motivé rédigé par le répondant au vu des informations rassemblées par lui.

L'examen de ces différents éléments et la présentation par le répondant de ses conclusions seront réalisés préalablement à la rencontre de la CDM avec le vicaire et ont pour objet d'éclairer celle-ci sur le profil et la personnalité du vicaire qu'elle va recevoir.

Préparation et déroulement de l'entretien avec le vicaire :

Les candidats tirent au sort un sujet, le préparent durant trente minutes et l'exposent devant la CDM durant dix minutes. Un exercice oratoire de ce type, sur un sujet religieux en relation avec l'actualité correspond au cœur du métier de pasteur. Il doit permettre de vérifier les acquis de la FPIP et exige une prise de position théologique personnelle.

Au terme de cet exposé, la CDM conduit un entretien d'une vingtaine de minutes avec le candidat sur son parcours de formation et l'expérience accumulée au cours de son stage accompagné.

Après quoi le candidat est invité à se retirer, la CDM délibère et décide :

- soit du passage en stage en autonomie
- soit de consacrer à des actions correctives la période normalement prévue pour le stage de découverte d'autres formes de ministère. Dans ce cas, un nouvel examen de la candidature pourra être prévu à l'issue de cette période complémentaire
- soit de reconduire le stage accompagné
- soit de mettre un terme à la FPIP.

Le Conseil de l'Union sera informé des décisions de la CDM à ce stade du parcours de la FPIP et il lui appartiendra de mettre en œuvre les conséquences résultant de ces décisions.

4. Réalisation et évaluation des stages dits « spécialisés »

Au terme du stage accompagné et dans le cas où la CDM approuve la poursuite de la FPIP et l'entrée dans le stage en autonomie, le parcours de formation prévoit d'offrir au vicaire une expérience complémentaire à travers la réalisation d'un « stage spécialisé ».

La philosophie générale de ces stages est de permettre aux vicaires de découvrir d'autres facettes du ministère pastoral. Dans le choix du lieu de ce stage, il sera tenu compte des desiderata et du parcours du vicaire concerné, des expériences déjà acquises par lui notamment lors du stage du 4^e semestre du Master Pro. Il revient au Responsable de la FPIP de préparer ces stages en dialogue avec les vicaires.

La CDM sera informée des propositions d'affectation qui lui seront soumises pour avis.

Le Responsable de la FPIP est chargé de la mise en place d'une convention de stage et d'un « contrat de formation ».

La convention de stage prévoit expressément un rapport de la part du responsable auprès duquel le stage spécialisé est réalisé. Ce rapport tiendra lieu d'évaluation de ce stage.

Il sera transmis par le Responsable de la FPIP au répondant du stagiaire.

C'est au terme du stage spécialisé que débute le stage en autonomie, d'une durée d'un an, pendant lequel le vicaire exerce le ministère pastoral en totale autonomie au sein de la paroisse à laquelle il aura été affecté par le Conseil de l'Union.

Le répondant, qui a accompagné le vicaire tout au long de sa formation, poursuit cet accompagnement lors du stage en autonomie. Il rencontrera notamment le conseil presbytéral en fin de stage.

5. Évaluation de fin de stage en autonomie

Il s'agit de l'aboutissement du parcours de FPIP qui se traduit, dans le cas favorable, par l'attribution du CAF. Cette évaluation finale, qui intervient à la fin du stage en autonomie, prend en compte toutes les étapes du parcours de FPIP et

doit statuer sur la capacité du vicaire à exercer le ministère pastoral.

Vérification des acquis des sessions de la FPIP :

Après avoir vérifié auprès des différents intervenants-formateurs la bonne acquisition par le stagiaire des savoirs dispensés lors des sessions de formation qu'ils animent, le Responsable de la FPIP confirmera à la CDM le bon suivi par le stagiaire de l'ensemble des sessions de formation organisées dans le cadre de la FPIP.

Dans le cas où un formateur ferait état de difficultés rencontrées par un stagiaire dans l'assimilation de ces savoirs, le Responsable de la FPIP en informera le répondant et en fera état dans l'attestation délivrée à la CDM.

Rapport d'évaluation de l'année en autonomie :

La Commission des ministères est représentée devant le conseil presbytéral et vis-à-vis du vicaire par le répondant qui le suit depuis le début de son parcours FPIP. Pour préparer la décision de la CDM suite à l'année d'autonomie le répondant recueille :

- l'avis du responsable territorial qui s'informe tout au long de l'année d'autonomie selon les étapes et les contacts qu'il souhaite et estime utiles. Il lui est recommandé de recueillir l'avis d'un collègue pasteur qui aura eu l'occasion de collaborer directement avec le candidat.
- l'avis du conseil presbytéral qui a collaboré avec le vicaire pendant l'année d'autonomie, lors d'un entretien avec ce conseil en l'absence du vicaire. Le répondant invitera le responsable territorial à assister à cette rencontre, de manière à ce que les prises de position du conseil presbytéral engagent celui-ci en vue de la procédure de titularisation qui suivra chronologiquement l'attribution du CAFD ou dans la procédure de mutation ou de licenciement en cas de refus ou report de l'attribution du CAFD.
- En fin d'entretien le répondant demande au conseil presbytéral, de s'exprimer par un vote à bulletin secret, avec réponse par oui ou par non, sur la question suivante : « Êtes-vous prêts à continuer la collaboration que vous avez commencé avec le candidat ? ».

Réception du vicaire et entretien final en vue de la décision d'attribution ou non du CAFD :

Sur la base de l'ensemble des informations recueillies durant la FPIP, le répondant rédige un rapport de synthèse qu'il présentera avec ses commentaires devant la CDM, juste avant que celle-ci ne reçoive le candidat pour l'entretien final.

En vue de cet entretien avec la CDM, le vicaire aura préparé une prédication de sept minutes, inédite, à partir d'un texte biblique qu'il est libre de choisir à sa convenance.

La CDM reçoit le candidat, entend sa prédication, à un entretien avec lui sur celle-ci, puis sur l'ensemble de son parcours de FPIP et son projet de ministère.

A l'issue de cet échange, la CDM délibère, hors la présence du vicaire, et décide :

- soit de l'attribution du CAFD
- soit de la prolongation du stage en autonomie en motivant sa décision
- soit du refus d'attribuer le CAFD et l'interruption de la FPIP.

Le Conseil de l'Union sera informé des décisions de la CDM et devra mettre en œuvre les conséquences relatives à ces décisions, en particulier l'« enquête locale », qui est conduite sous la responsabilité de l'inspecteur ecclésiastique ou du président de consistoire réformé et qui permet la titularisation du détenteur du CAFD.

6. Recours en cas de refus d'attribuer le CAFD

Un candidat, auquel la CDM aura refusé d'attribuer le CAFD, peut saisir une Commission de Recours.

Cette Commission a été instituée par l'Assemblée de l'Union du 18 novembre 2006.

Les membres de cette Commission de Recours sont au nombre de trois.

Ils sont élus par l'Assemblée de l'Union pour un mandat de trois ans renouvelable et ne font pas partie des instances dirigeantes de l'Union.

Cette Commission de Recours, sur demande d'un candidat n'ayant pas obtenu le CAFD, peut demander à la CDM un nouvel examen de sa décision.

La Commission de Recours définit ses règles de fonctionnement.

Cette demande de réexamen ne nécessite pas la production d'éléments nouveaux. Elle ne peut être présentée qu'une fois.

La décision de la CDM après ce recours est irrévocable.

7. Ministres venant d'une autre Église

Comme prévu par le « Processus d'agrément des ministres entre les Églises membres de la Communion Protestante Luthéro-Réformée », rappelé ci-dessous, la CDM instruit la demande d'un pasteur ayant exercé un ministère dans son Église d'origine de poursuivre celui-ci au sein de l'UEPAL.

Pour cela la CDM décide de vérifier de manière approfondie les candidatures des pasteurs venant d'autres Églises et à cet effet :

- Elle demande au GEC d'examiner les attestations écrites des Responsables des pasteurs des Églises dont les candidats sont originaires, qui auront été demandées préalablement par le Secrétaire Général de l'UEPAL chargé du personnel pastoral.
- Elle charge le GEC de conduire un premier entretien avec le candidat. En prévision de cet entretien, et préalablement à celui-ci, le candidat aura communiqué au GEC son curriculum vitae et une lettre de motivation dans laquelle il aura exposé sa compréhension du ministère pastoral en général, puis comment il compte vivre cette compréhension du ministère pastoral au sein de l'UEPAL. Il exposera enfin quelles sont les motivations qui l'amènent à présenter sa candidature à l'UEPAL.
- Au cours de la rencontre avec le GEC, le candidat prendra personnellement position sur l'un des textes de confession de

foi de référence pour notre Union d'Églises.

Après avoir entendu le candidat, le GEC recommandera à la CDM :

- *Soit l'attribution du CAF, sans délai.*
- *Soit une année d'essai, pendant laquelle le candidat prendra en charge la conduite d'une paroisse de l'UEPAL et au cours de laquelle une évaluation sera faite par l'inspecteur ecclésiastique ou le président de consistoire réformé, dont relève la paroisse du candidat.*
- *Dans cette hypothèse et après avoir pris connaissance des motivations du GEC, la CDM fixe les modalités selon lesquelles le déroulement du stage probatoire sera évalué. Si elle l'estime utile, elle pourra diligenter toutes recherches d'informations complémentaires et demander en particulier que le candidat se représente devant elle.*

En tout état de cause, seule la CDM est habilitée à délivrer au candidat le CAF lui permettant d'exercer un ministère au sein de l'UEPAL.

Le Conseil de l'Union sera informé de la décision de la CDM, afin de pouvoir mettre en œuvre les conséquences relatives à ces décisions.

• STATUT ET CONDITIONS MATÉRIELLES DES VICAIRES PENDANT LE PARCOURS DE FORMATION

Statut juridique

Comme tous les ministres des Cultes reconnus en Alsace-Moselle, le vicaire est rémunéré par l'Etat. Il n'a pas la qualité de fonctionnaire, mais bénéficie d'un statut semblable à celui de la fonction publique.

Le vicaire est rémunéré par le Trésor Public. Il dépend du Conseil de l'Union des Eglises Protestantes d'Alsace et de Lorraine qui le nomme dans sa fonction. Son employeur est le Ministère de l'Intérieur représenté dans la région par le Bureau des Cultes - Préfecture du Bas-Rhin - Strasbourg.

Il n'est pas un salarié du Conseil presbytéral de la paroisse où il est nommé : il collabore avec les Conseillers presbytéraux, mais ne dépend pas hiérarchiquement de la paroisse.

Il bénéficie de cinq semaines de congés payés par année complète de service. Ses droits et obligations sont identiques à ceux du pasteur titulaire.

Statut fiscal

Le vicaire est considéré comme salarié : il est redevable de l'impôt sur le revenu des personnes physiques au titre des revenus qui lui sont versés. L'occupation du presbytère est à déclarer sous la rubrique « avantages en nature » selon les modalités publiées dans « Info CP », du mois d'avril. La taxe d'habitation est à la charge des vicaires jusqu'à concurrence d'une somme révisable chaque année.

Statut social

Le vicaire est assuré social selon le régime général et non local. Il est couvert de manière semblable aux fonctionnaires (remboursement à 70 % en règle générale). Il est recommandé à tous les pasteurs de contracter une assurance maladie complémentaire. L'APAL (Association des Pasteurs d'Alsace et de Lorraine) a signé un contrat groupe auprès de la Mutuelle de l'Est.

Le pasteur n'est pas couvert pour le risque « accident de travail ». En cas d'accident intervenant durant le travail, il y a lieu de faire immédiatement une déclaration auprès de la direction d'Eglise qui est l'assureur pour ces cas. Dans ce cas il n'y a pas lieu de cocher la case 'accident' sur la feuille de soins ou de faire établir une feuille "Accident de travail" par le médecin ou par le service hospitalier.

Le régime d'assurance vieillesse est un régime particulier qui assure au pasteur ayant eu une carrière complète de 40 années un montant de 75 % de sa dernière rémunération. Il est vivement recommandé de souscrire une assurance retraite complémentaire soit auprès d'une Mutuelle ("PREFON" par exemple) ou auprès d'un assureur privé.

➤ PASSAGE DE MINISTRE ENTRE LES ÉGLISES MEMBRES DE LA CPLR

Le processus d'agrément des ministres entre les Eglises membres de la CPLR a été revu en 2017, suite à la création de l'UEPAL et de l'EPUDF.

Dispositions EPCAAL – EPRAL**Processus d'agrément des ministres/pasteurs entre les Eglises membres de la CPLR**

Texte adopté, après avis de la coordination de la CPLR, par :

- le Conseil National de l'EPUDF (après consultation de la CDM) le 7 mars 2017
- le Conseil de l'UEPAL, dans sa formation plénière (après consultation de la CDM) le 25 avril 2017

1. Parce qu'elles vivent une pleine communion ecclésiale, les Églises membres de la CPLR conviennent ses modalités particulières suivantes, pour les passages de leurs ministres/pasteurs d'une Eglise à l'autre. Les responsables des Commissions des Ministères et du personnel communiquent aux candidats ministres/pasteurs qui ont exercé effectivement un ministère dans leur Église d'origine ces dispositions.

2. Les Églises membres de la CPLR accordent la pleine validité à l'ordination ou à la reconnaissance de ministère du ministre/pasteur d'une autre Église de la CPLR. Ceci n'empêche pas de vérifier que celui-ci entre dans la perspective de l'exercice du ministère qui est celle de l'Église dans laquelle il se porte candidat.

Les procédures de discernement et de nomination de chaque Eglise sont différentes, mais il importe avant tout que les Eglises se coordonnent dans l'instruction de cette candidature et que le ministre/pasteur candidat puisse, en cas d'échec de son intégration, revenir dans son Eglise d'origine.

3. Lorsqu'un ministre/pasteur envisage de poser sa candidature à un poste dans une autre Église membre de la CPLR, cette demande doit être instruite en concertation entre l'EPUDF (au niveau national) et l'UEPAL.

3a. Pour un ministre/pasteur de l'UEPAL candidat dans l'EPUDF :

Dès le premier contact avec ce candidat, le/la président(e) de la Commission des ministères (CDM) de l'EPUDF prendra contact avec la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'UEPAL.

Au cours de ce processus, le ministre/pasteur candidat sera en contact à la fois avec le/la président(e) de la CDM de l'EPUDF et le/la DRH de l'UEPAL.

Il lui faudra obtenir l'agrément de la commission des ministères de l'EPUDF, qui travaillera en concertation avec la DRH de l'UEPAL.

Une période d'adaptation de deux ans permettra de vérifier l'adéquation entre le ministre/pasteur et son poste d'accueil. La nomination sera confirmée après une évaluation qui devra avoir lieu au bout de dix-huit mois minimum. Au cas où l'évaluation de l'exercice de son ministère, à l'issue de la période d'adaptation, ne permettrait pas à la Commission des ministères d'en envisager la poursuite, le ministre/pasteur pourra retourner dans l'UEPAL.

3b. Pour un ministre/pasteur de l'EPUDF candidat dans l'UEPAL :

Dès le premier contact avec ce candidat, le/la DRH de l'UEPAL prendra contact avec le/la secrétaire général(e) de l'EPUDF.

Au cours de ce processus, le ministre/pasteur candidat sera en contact à la fois avec le/la Secrétaire Général(e) de l'EPUDF et le/la DRH de l'UEPAL.

Il lui faudra obtenir l'agrément de la CDM de l'UEPAL, qui travaillera en concertation avec le secrétaire général de l'EPUDF. La CDM de l'UEPAL vérifiera notamment que les diplômes du candidat sont conformes aux exigences du Bureau des cultes en vue d'une nomination sur un poste de l'Etat.

L'accès à un poste pastoral du Bureau des Cultes (Etat) nécessite la délivrance par la commission des ministères du CAFP (Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales). Pour pouvoir prétendre à l'obtention du CAFP sans formation complémentaire, 5 années au minimum de ministère pastoral dans l'EPUDF sont demandées.

Une période d'essai d'un an permettra de vérifier l'adéquation entre le ministre/pasteur et son poste d'accueil. La nomination sera confirmée après une évaluation qui devra être terminée 3 mois avant la fin de la période d'essai. La période d'essai pourra être reconduite une seule fois.

Dans le cas où le ministre/pasteur accueilli dans l'UEPAL serait titularisé administrativement au moment de son entrée en fonction (les pasteurs débutants ne le sont pas) : il lui sera demandé de s'engager par écrit, au moment de sa candidature, à remettre sa démission de son poste si l'évaluation, à l'issue de la période d'essai, ne permettait pas au Conseil de l'Union d'envisager la poursuite de ce ministère.

En cas d'évaluation négative et en l'absence de renouvellement de la période d'essai, le ministre/pasteur pourra retourner dans l'EPUDF.

4. Le ministre/pasteur manifestera explicitement dans sa lettre de candidature son adhésion à la Confession ou Déclaration de foi, aux textes doctrinaux, aux règlements et aux usages de l'Église dans laquelle il postule.

5. Un ministre/pasteur venant d'une autre Église de la CPLR est installé ou accueilli au cours d'un culte.

L'Église qui l'accueille a le souci de lui donner tous les éléments nécessaires pour qu'il s'y intègre au mieux et le plus rapidement possible (documents, contacts, réunion d'information...).

6. Si le ministre/pasteur souhaite revenir dans son Eglise d'origine, celle-ci s'engage à lui faire une proposition de poste en vue d'une nomination, après éventuellement une période d'essai.