



## **Polytalents**

### **Formation de leaders**

Jusqu'à maintenant la formation des cadres de nos communautés ou de nos organisations chrétiennes se passait dans une école, école étant pris non sous l'angle du bâtiment, mais sous celui du style et du contenu de la formation. Le cursus scolaire se termine par l'obtention d'un diplôme attestant des connaissances de l'élève. Forcément, ne sont prises en compte que les connaissances que l'on peut quantifier ou vérifier. Les aptitudes, comme par exemple le talent de se faire des relations peut difficilement se noter d'une façon mathématique, donc, dans une formation classique en institut ou faculté de théologie, ce talent ne compte pas pour la qualification finale d'un candidat au ministère pastoral. Or, c'est peut-être actuellement un des talents les plus demandés en communauté.

Aujourd'hui avec la possibilité de trouver une foule d'informations sur d'innombrables supports, l'important ce n'est plus d'engranger des connaissances, mais de connaître les filons d'informations les plus sûrs et de savoir les exploiter. Nous apprenons toute notre vie, il faudra donc apprendre comment apprendre et non plus apprendre dans le but de stocker un maximum d'informations.

### **Définition des termes utilisés**

#### a) Talents

Ce sont les aptitudes de base très utile dans le cadre de la société. Il s'agit autant de talents manuels, qu'intellectuels, émotionnels ou sociétales. A titre d'exemple je n'en citerai que quelques-uns :

- Dextérité des doigts et des mains
- Charisme de la relation
- Charisme de la convivialité
- Talents d'hospitalité
- Talents culinaires
- Propension particulière à mémoriser
- Facilités pour conceptualiser
- Facilités pour développer une vision
- Talents d'analyse
- Talents d'organisateur

- Talents sportifs (endurance, capacité de se surpasser)
- Talents d'écrivain
- Talents photographiques
- Talents artistiques en général (arts plastiques, musique, etc.)
- Talents d'orateur, de comédien, d'acteur
- Talents médicaux
- Talent de gestionnaire financier

Dans ce domaine je mettrais également les dons spirituels cités dans 1 Cor. 12

### **b) Réseau de formation**

Lorsqu'il est question de réseau, c'est avant tout des personnes reliées par Internet et se formant au travers de ce réseau. Ce qui n'exclut pas de recourir à des lieux physiques, mais en tout cas, l'idée ce n'est pas de concentrer la formation dans un bâtiment particulier. Il faut investir le minimum dans des dépenses importantes quant à la structure. Les changements sont tellement importants actuellement que personne ne sait où l'on va et ce que l'on met en route aujourd'hui est peut-être déjà obsolète dans cinq ans.

### **c) Les formateurs**

Ce sont des personnes de la communauté chrétienne qui mettent de leur temps à disposition pour former des tiers. De préférence, ce doit être des personnes qui sont dans les circuits de travail et qui ne sont pas des permanents d'une institution universitaire. Ces personnes sont sélectionnées selon leurs talents et selon ce que ce talent a produit dans la société. Ils peuvent s'engager pour une seule heure de formation comme pour un cycle entier. Ces formateurs seront des sortes de coach. La vision, c'est qu'une communauté de formateurs formera une communauté de candidats au ministère.

### **Formation proposée**

La formation que nous proposons aura comme objectifs de découvrir et de valoriser les talents d'un candidat au ministère. Le développement se fera en priorité à partir des talents et des aptitudes de celui-ci et non à partir d'un programme type que l'on jugerait nécessaire pour exercer un ministère. La personne qui passera par notre formation, devrait savoir, à la fin du parcours, pour quel type de ministère et d'activités elle est le mieux adaptée. Elle recevra aussi une formation biblique toujours en relation avec son talent. Un musicien ne se formera peut-être pas dans le domaine de l'homilétique, mais il devra comprendre ce que la Bible a à voir avec son art.

Ce qui veut aussi dire qu'une communauté va engager des profils de pasteur dont elle a besoin pour accompagner ses différentes phases de développement. Une église sera peut-être devant un nouveau défi pour agrandir la communauté, elle aura donc plutôt besoin d'un pasteur-

visionnaire (avec le talent de générer des visions, non pas pris dans le sens des visions de 1 Cor . 12) et non d'un pasteur administrateur. Le contraire est aussi vrai. Une communauté aura peut-être progressé d'une manière exponentielle sous l'impulsion d'un pasteur très doué pour les nouvelles idées, les nouveaux défis, les contacts, etc., et elle aura besoin de consolider l'acquis. Elle fera donc appel à un pasteur sorti de la filière de formation comme une personne dont le talent est justement celui de rassembleur, de « restructurateur ».

Le but ce n'est pas seulement de découvrir son talent, mais de le perfectionner et d'en connaître les limites et les pièges. Il faudra aussi « l'habiller » théologiquement parlant.

Les formateurs sélectionnés, pour suivre et coacher un candidat, ne seront pas sélectionnés sur la base de leur diplôme ou de leurs connaissances intellectuelles de la matière, mais eux-mêmes devront être des gens talentueux et reconnus comme tels. Un talent ne peut progresser qu'au contact d'un autre talent qui lui servira de modèle.

Il est clair que dans ce type de formation, il faut plutôt voir les tendances que nous voulons développer. Si nous mettons l'accent sur les talents, cela ne veut pas dire que l'accumulation de connaissances intellectuelles est superflue. Cette accumulation est simplement tributaire du talent. Va-t-elle fortifier le talent ou au contraire le mouler ou le pétrifier ?

## **Explication du schéma directeur ci-joint**

### **1. Phase de sélection**

Comme par le passé, le candidat doit avoir une solide vocation, un appel pour commencer la formation. Cet appel doit être confirmé par les anciens de sa communauté ou par son pasteur.

Tous les candidats passent par une série de tests pour définir leurs talents. Leur entourage immédiat va également y participer. Les formateurs mettront sur pied des séminaires pour révéler les talents cachés et chaque candidat sera longuement auditionné par les formateurs. Ce sera une phase importante de tout le processus.

### **2. Phase de formation appelée « Tronc commun »**

Tous les candidats passeront pas ce tronc commun pour y être éduqués dans les valeurs chrétiennes de base. Ils auront des apports également théologiques et la phase de mise en valeur des talents se poursuivra.

### **3. Formation selon les talents**

A ce stade les candidats optent pour une filière selon leur propre profil de talents. Une grande liberté est laissée au candidat pour choisir ses « points » de formation. Derrière chacun de ces points, il y a un formateur qui a été sélectionné pour son ou ses talents. Il dispensera un transfert de connaissances et de pratique dans le domaine qui correspond à son talent.

Chaque candidat devra collectionner un nombre de points défini par les formateurs. Ce ne sont pas des notes d'évaluation, mais simplement une manière de valider un parcours.

Les candidats, même s'ils optent pour des filières bien définies peuvent piocher dans les autres filières, mais ils devront tout de même ramasser le maximum de points dans leur filière préférentielle.

#### **4. Phase décision ou validation**

Contrairement au système scolaire, la validation de leur formation ne sera pas obtenue au travers d'examens des connaissances ou avec l'accumulation des points de formation, mais au travers de l'approbation de la communauté. Le candidat, après sa formation devra obligatoirement passer un minimum de six mois à plein temps dans une communauté et c'est elle qui décidera, selon ses talents reconnus, de la suite à donner à son ministère. Nous revenons donc à la situation des premiers missionnaires envoyés par la communauté d'Antioche. C'est elle qui a reconnu la valeur des hommes à envoyer et non l'organisme formateur.

#### **Les contingences pratiques**

De préférence les candidats se forment tout en travaillant en entreprise ou en s'engageant à mi-temps dans une communauté. Il mettra du temps de côté pour des périodes de formation où tout le monde se retrouve dans un lieu et une période donnée. Pour ce faire, il prendra sur ses vacances et demandera un congé sans soldes à son entreprise. Ces périodes ne dépasseront jamais deux mois (par exemple, celle pour le tronc commun).

Les formateurs utiliseront au maximum les infrastructures internet (webcam, etc...) pour communiquer avec les candidats. Pour les formateurs qui n'auront pas l'aptitude pour travailler avec des techniques de communications numériques, il sera aménagé des plages de formation dans des salles ou autres lieux de rencontre.

**La supervision et l'organisation de Polytalents ne devrait pas être confiées à un pasteur ou un enseignant, mais à un manager ayant fait ses preuves en entreprise comme talentueux organisateur et concepteur.**

Henri Bacher

[www.logoscom.org](http://www.logoscom.org)

avril 08

