COMMENT UTILISER LE GUIDE DU FORMATEUR

Certains de nos amis, des anciens d'une autre Église, discutaient du besoin de former des hommes pour devenir ancien. Alors qu'ils étaient à la recherche de matériel adéquat pouvant servir à la formation de candidats éventuels, l'un d'entre eux fit remarquer aux autres, qu'ils n'avaient eux-mêmes reçu aucune formation dans ce domaine. Malheureusement, il s'agit là de la situation de 95 % des anciens et des diacres de nos Églises.

POURQUOI FORMER DES HOMMES POUR LE RÔLE D'ANCIEN ?

Le manque de formation des anciens et des diacres est un problème des plus sérieux. Nous n'offrons pas de formation à ces hommes qui sont appelés à diriger et à surveiller nos Églises. Nous croyons, à tort, que nos anciens et nos diacres comprennent véritablement ce que signifie prendre soin spirituellement d'une assemblée, alors qu'en réalité, nos Églises sont remplies d'anciens et de diacres qui admettent manquer de préparation et de formation, en vue de remplir adéquatement leur tâche. Quant à la majorité des écoles bibliques et des séminaires, ils ne préparent pas les hommes au leadership dans l'Église.

Ce manque de formation est typique des organisations qui travaillent selon le modèle familial. Un réputé magazine d'actualités s'est penché sur la force des entreprises familiales aux États-Unis qu'on dit responsables de 50 % du produit national brut.[1] Après avoir énuméré les aspects positifs des entreprises familiales, l'article fait aussi ressortir sa grande faiblesse : celle de ne pas former ses futurs chefs d'entreprise. En général, on peut affirmer que seul le tiers de toutes les entreprises familiales poursuivront leurs activités dans la prochaine génération, parce que les fondateurs sont souvent trop occupés pour planifier la relève ou qu'ils n'ont tout simplement pas confiance en elle.[2]

L'Église locale est une grande famille qui s'occupe des affaires de Dieu. Comme la plupart des entreprises familiales, l'église locale ne forme pas la prochaine génération de leaders. Les leaders sont soit trop préoccupés par leur tâche ou manquent tout simplement de vision pour l'avenir. Ils ont sous-estimé, à la fois, le besoin de former la relève et leur responsabilité dans ce domaine. De même que les fleurs du printemps, nous pourrons voir l'émergence de nouveaux leaders efficaces, uniquement si nous veillons à leur formation et à leur préparation.

Kenneth O. Gangel, un expert en gestion et formation d'Églises, a bien identifié le problème : « La clé pour reproduire le leadership est clairement la planification. »[3] « Les leaders de l'Église doivent former des leaders, qui à leur tour en formeront d'autres, comme cela se fait au sein de la famille ; par la pratique, la formation et l'exemple. »[4]

Pour le chrétien qui sait ce qu'enseigne la Bible au sujet de la formation de leaders spirituels, ce concept n'est certainement pas nouveau. Notre Seigneur et Sauveur Jésus-Christ a consacré une grande partie de son ministère public à la préparation de la relève. Il s'est patiemment investi dans la vie de douze hommes, les formant

en vue du ministère, pour qu'ils deviennent les leaders de l'Église. Il était le maître et le formateur par excellence. Dans *The Training of the Twelve,* qui est considéré aujourd'hui comme un ouvrage

de référence, l'écrivain et professeur d'étude biblique, d'origine écossaise, A. B. Bruce (1831-1899), écrit :

« Suivez-moi, dit Jésus aux pêcheurs de Bethsaïda, et je vous ferai pêcheurs d'hommes. » Ces paroles nous révèlent que le grand Fondateur de la foi désirait non seulement des disciples, mais aussi des hommes capables de **faire** des disciples. Ses paroles comme ses actions, nous prouvent qu'il attachait une très grande importance à cet aspect de son ministère qui consistait à former les douze apôtres. Dans la prière d'intercession de Jésus, dans Jean 17.6, il parle du travail qu'il a accompli auprès de ces hommes, comme s'il s'agissait de la part la plus importante de son ministère ici-bas. Ce qui est, d'une certaine manière, tout à fait vrai. La délicate et parfois difficile formation des disciples, allait assurer la permanence de l'influence du Maître sur le monde; elle allait faire en sorte que son royaume soit fondé sur le rocher de convictions profondes de quelques-uns et non sur le sol chancelant des impressions superficielles et changeantes de plusieurs. »[5]

Tout comme son Seigneur, Paul fit des disciples. Il avait ses *Timothée,* et il s'attendait à ce que ses *Timothée* en forment d'autres : « Et ce que tu as entendu de moi en présence de beaucoup de témoins, confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres » (2 Tm 2.2). Paul s'attendait à ce que lorsque Timothée quitterait Éphèse, il laisserait derrière lui des hommes fidèles et bien formés, qui à leur tour assureraient la formation de futurs enseignants et leaders.

Les anciens de l'Église locale doivent être des hommes fidèles, déterminés à former d'autres hommes fidèles. Les anciens doivent comprendre que la tâche d'ancien-berger implique la planification d'un leadership continuel pour le troupeau. À titre de gardiens spirituels de l'assemblée, les anciens ont l'obligation de reconnaître, de former et d'établir ceux à qui l'Esprit a donné le désir sincère de paître le troupeau de Dieu.

C'est l'œuvre de l'Esprit de faire naître dans le cœur de certains hommes le désir d'être pasteur. Cependant, cela n'enlève rien à la responsabilité des anciens, qui doivent, dans la prière, rechercher des anciens-bergers éventuels, pour ensuite les reconnaître, les motiver, les former et les établir dans l'Église. L'Esprit Saint utilise des personnes pour en aider d'autres à découvrir et développer leurs dons. L'Esprit Saint exige, de la part des anciens, qu'ils protègent l'Église de gens présomptueux, croyant être appelés par l'Esprit et doués pour le ministère, lorsqu'en réalité ils ne le sont nullement. Ces gens sont, en fait, une nuisance pour l'Église. Les anciens doivent donc s'impliquer activement dans le processus de sélection, d'examen et de formation de candidats éventuels. Qu'ils le veuillent ou non, les anciens ont le pouvoir d'encourager ou d'empêcher le développement de nouveaux leaders.

On ne devrait pas présumer que des hommes, ayant reçu une formation dans un séminaire, n'ont pas besoin de préparation spéciale en vue de devenir ancien-pasteur. Malheureusement, les séminaires ont tendance à former des leaders qui auront l'habitude de travailler seuls, au sein de **leur** assemblée, au lieu d'œuvrer dans une collégialité d'anciens. Les diplômés ayant reçu une véritable formation selon les principes scripturaires concernant l'intendance et la pastorale font exception.

Plus important encore, si les conseils d'anciens espèrent avoir des anciens-bergers compétents et solidement ancrés dans la doctrine, pour servir l'Église et en préserver le caractère distinctif, ils doivent alors dès maintenant prier pour des hommes de qualité et s'investir dans la formation et l'orientation de ceux-ci.

La formation des anciens est essentielle si l'Église veut répondre adéquatement à la grande Commis-

sion. Le commandement que nous a laissé le Seigneur, d'aller, d'enseigner et de faire des disciples de toutes les nations, ne peut s'accomplir sans l'apport des anciens. Dans tout champ missionnaire, local ou étranger, l'implantation d'Églises est tributaire de la disponibilité des anciens. La stabilité et la croissance de ces nouvelles Églises dépendent de la maturité spirituelle de leurs fondateurs.

L'expression « *ancien-pasteur* »

Afin de contrer les conceptions erronées qui ont cours aujourd'hui à propos des anciens, nous utiliserons dans les guides de l'étudiant et du formateur, à l'instar du livre *Les Anciens, qu'en dit la Bible?* les termes « ancien-berger » ou « ancien-pasteur », pour désigner les anciens. Dans la pensée de la plupart des chrétiens d'aujourd'hui, le terme *ancien* veut dire : officier laïc, membre du comité, cadre, décideur ou conseiller du pasteur. Ces chrétiens ne s'attendent pas à ce que l'ancien enseigne la Parole ou s'implique dans le travail pastoral, mais plutôt qu'il s'en tienne au rôle de membre du conseil d'administration. Mais ce n'est pas ce qu'en dit la Bible.

Cette conception contemporaine du leadership administratif est irréconciliable avec la définition néotestamentaire. Selon l'enseignement du Nouveau Testament, les anciens dirigent l'assemblée, enseignent et prêchent la Parole, protègent l'assemblée des faux-docteurs, exhortent et reprennent les croyants dans la saine doctrine, visitent les malades, prient et jugent les questions doctrinales. Pour reprendre la terminologie biblique, les anciens sont des bergers qui surveillent, guident et prennent soin de l'Église locale. Afin de bien comprendre le concept d'ancien tel qu'il nous est présenté dans le Nouveau Testament, il faut savoir que le vocable d'*ancien* veut dire « ancien-pasteur », « ancien-berger » ou tout simplement pasteur. Ces termes sont utilisés en alternance dans les deux manuels, pour favoriser une meilleure compréhension et pour éviter toute confusion. Pour plus d'éclaircissement veuillez lire les pages 17-18; 196-197 du livre *Les Anciens, qu'en dit la Bible?*

Les qualifications de l'ancien

Puisque le Nouveau Testament parle avec tant d'insistance des qualités morales et spirituelles des anciens, nous en traiterons tout au long des leçons de ce guide. La plupart des problèmes concernant le leadership sont dus à la difficulté pour un ancien et même le collège d'anciens, de répondre aux exigences du Nouveau Testament. Les anciens doivent connaître chacune des qualités qui leur sont exigées, car venant de l'Esprit, elles sont empreintes d'une très grande sagesse. Si vous sentez le besoin de définir plus avant chacune des qualités exigées des anciens, lisez les pages 83-104; 232-252; 284-297, dans *Les Anciens, qu'en dit la Bible?* Voir page 91 de cette introduction pour la liste complète des qualités de l'ancien.

Comment utiliser les guides du formateur et de l'étudiant

Le Guide du formateur d'anciens selon le modèle biblique se veut premièrement un outil pour la formation de candidats potentiels au leadership. Il comprend douze leçons basées sur l'édition augmentée et révisée du livre d'Alexander Strauch : *Les Anciens qu'en dit la Bible? Un appel urgent à rétablir le leadership dans l'Église* (1995). C'est avec le *Guide d'étude pour la formation d'anciens*, que l'étudiant (ou protégé) travaille sous la direction d'un ancien-formateur. Il doit de même lire : Les *Anciens, qu'en dit la Bible?* et faire les douze leçons de son guide d'étude. Après avoir complété chacune des leçons, il rencontre son formateur pour discuter des questions et des travaux relatifs à la leçon.

Le Guide du formateur d'anciens selon le modèle biblique s'adresse à l'ancien-formateur seulement. Il s'agit d'une version spécialement conçue pour lui. Y sont inclus, des réponses aux questions ainsi que des commentaires (en bas de page), se rapportant à des passages bibliques contenus dans la leçon. Il suggère des façons d'utiliser les questions et les travaux, indique les points à souligner et à clarifier et enfin, enrichit chacune des leçons de citations appropriées tirées de diverses sources.

Il est essentiel pour l'ancien-formateur de bien connaître le matériel qu'il aura à utiliser, c'est pourquoi nous recommandons fortement, avant même de commencer la formation, qu'il lise *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* et qu'il complète le Guide d'étude (manuel de l'étudiant). Après avoir complété chacune des leçons, il devra évaluer son travail à la lumière des réponses et des commentaires compris dans le Guide du formateur.

Se préparer en vue de la formation

Avant même d'envisager la formation d'hommes en vue du leadership, les anciens de l'Église doivent connaître et comprendre clairement ce que le Nouveau Testament enseigne concernant les anciens. Les anciens de l'Église ne peuvent pas s'occuper de formation s'ils n'ont pas reçu eux-mêmes une formation biblique adéquate. *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* a été rédigé spécialement pour répondre à ce besoin essentiel de comprendre clairement la doctrine et la mise en pratique du leadership biblique.

Si les anciens ne sont pas versés en matière de leadership biblique, ils devraient étudier le livre d'Alexander Strauch et compléter le manuel d'étude avant même de commencer tout travail de formation. Il serait encore plus profitable, pour l'Église, que tous les anciens entreprennent ce programme, individuellement d'abord et ensuite en groupe pour comparer et discuter de leurs réponses et de leurs réflexions. De plus, si les anciens en sont à leurs premières armes en matière de formation, ils devraient prier Dieu pour que l'Esprit leur donne la joie de le faire, le discernement nécessaire pour reconnaître un candidat éventuel et le désir ardent de s'investir dans l'avenir de l'Église. Peu de choses sont aussi importantes que de former des serviteurs pour Dieu.

Soyons réalistes, la préparation des anciens au travail de formateurs sera longue. Faire des disciples n'est pas chose facile. Dans *Jesus Christ Disciplemaker*, l'auteur Bill Hull nous explique pourquoi : « Faire de véritables disciples est chose ardue à cause des changements que cela implique, de la lenteur de la démarche et de l'imprévisibilité des résultats. C'est envisager à la fois les difficultés et les promesses. » [6]

Voici une vue d'ensemble de la marche à suivre dans le choix, la formation, l'examen et la désignation d'anciens. Pour une analyse en profondeur du processus, veuillez lire les pages 60; 85-89; 103-104; 119; 133; 346-362, dans *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* Les étapes détaillées nécessaires à la sélection, à la formation et à l'examen des anciens éventuels varient selon la grosseur de l'assemblée, la façon de faire propre à celle-ci et la disponibilité des ancien-formateurs. Quoiqu'il en soit, une planification sérieuse et une mise en pratique consciencieuse, associées à la prière, s'imposent.

1. Un désir basé sur l'appel de l'Esprit motive un frère à : - L'étude diligente des Écritures - Enseigner la Parole - Prendre soin et servir l'assemblée, animé d'un esprit de sacrifice	**2. Ce que les anciens observent chez un frère :** - La maturité spirituelle - Un caractère pieux - Des années de service fidèle, empreint d'amour et portant du fruit. - Solidité doctrinale - Présence de dons spirituels.	**3. Les anciens demandent (de manière formelle ou informelle) si le frère s'intéresse au leadership et ce que sont ses plans d'avenir.** ou **Un frère partage aux anciens son désir de devenir ancien-berger**. Si les deux parties s'accordent :
4. Les anciens acceptent officiellement le frère et l'invitent à entrer dans une relation de formation, s'en remettant à Dieu pour la direction future, l'échéancier et les plans détaillés. Après une formation fructueuse…	**5. Les anciens, avec l'assemblée, mettent officiellement à l'épreuve (1 Tm 3.10) le nouveau candidat sur la base de** : - La doctrine - Le caractère - Ses aptitudes S'il obtient l'approbation…	**6. Les anciens nomment et acceptent publiquement le candidat au sein du conseil d'anciens.**

Les Écritures disent très clairement qu'un nouveau converti ne peut aspirer à la charge d'ancien (1 Tm 3.6) et qu'aucun homme ne doit être nommé de façon hâtive (1 Tm 5.22). C'est pourquoi le *Guide d'étude* s'adresse à des chrétiens mûrs, déjà engagés activement dans le service, l'enseignement et le leadership. Ils s'adressent à ceux qui connaissent les Écritures, maîtrisent bien les doctrines bibliques et endossent les positions doctrinales de l'Église locale. Il est fait pour ceux qui aspirent au leadership pastoral (1 Tm 3.1) et ceux qui ont été pressentis par les anciens, comme candidats potentiels au leadership. L'on suppose que ceux qui utilisent le *Guide d'étude*, servent déjà dans l'Église et sont bien connus des anciens.

Avant même qu'un frère soit officiellement invité à entreprendre l'étude du Manuel, il doit recevoir l'approbation du collège d'anciens. Il doit cependant être averti dès le début, que faire partie du programme de formation ne garantit en rien son accession à la charge d'ancien. En fait, la formation peut révéler l'inaptitude du candidat; soit qu'il n'a pas vraiment le désir d'être ancien ou qu'il ne possède pas les aptitudes requises, soit qu'il manque d'engagement ou n'a pas atteint le degré de maturité nécessaire à l'exercice du leadership biblique.

L'étude du manuel peut se faire en six mois ou s'échelonner sur une période d'un à deux ans, dépendamment de l'expérience, des connaissances, des aptitudes et des besoins du protégé. On doit faire preuve d'une certaine flexibilité dans l'emploi du manuel et prendre les progrès et les intérêts du protégé en

considération. C'est un plan d'étude exigeant à cause du sérieux de la démarche. Chacune des leçons requiert entre trois et cinq heures de préparation, sans compter les rencontres ancien-formateur / protégé qui prendront en moyenne une heure et demie. Quoique ce matériel ait été conçu pour être utilisé dans le contexte d'une relation formateur / protégé, un aspirant leader peut utiliser le manuel par lui-même si aucun ancien n'est disponible dans l'Église.

Le *Guide d'étude* n'est pas un programme de formation générale pour le leadership; c'est un cours spécialisé, destiné à ceux qui aspirent à la tâche de pasteur et pour ceux que le collège des anciens perçoivent comme des candidats éventuels. Les Églises devraient mettre en place d'autres programmes de formation spécifiques pour les leaders et les responsables de ministères.

Le Guide d'étude et la formation des anciens

Le *Guide d'étude* offre aux anciens-formateurs trois outils essentiels pour la formation des aspirants au leadership.

1. Une étude approfondie des enseignements de la Bible concernant la tâche d'ancien.

Un aspect trop souvent négligé, mais néanmoins essentiel à la formation d'aspirants anciens, est l'étude des textes bibliques s'y rapportant. Le *Guide d'étude* conduit l'étudiant à travers tous les passages néotestamentaires se rapportant au leadership biblique et utilise *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* en tant que commentaire. La première leçon se penche sur les anciens à l'époque néotestamentaire (chapitre 7, *Les Anciens*). Nous passons ensuite au livre des Actes (aussi au chapitre 7), suivi de l'étude des épîtres (chapitres 8-13). Le *Guide d'étude* se réfère aussi aux six premiers chapitres dans *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* puisqu'ils traitent des textes scripturaires concernant la tâche d'ancien. L'étudiant doit donc en lire l'introduction et les 6 premiers chapitres, avant de commencer la première leçon de son manuel.

Il n'y a que l'Esprit de Dieu qui peut, par la sainte Parole, faire naître dans le cœur et la pensée des hommes, ce que Dieu veut qu'ils soient et qu'ils fassent pour son précieux troupeau. C'est pourquoi un ancien en formation doit s'imprégner de ce que la Parole dit au sujet du leadership pastoral. Ce n'est que lorsqu'il sera « nourri des paroles de la foi et de la bonne doctrine » qu'il sera « un bon serviteur de Jésus-Christ » (1 Tm 4.6).

2. Des idées pratiques pour le développement des habiletés pastorales et la croissance spirituelle.

Les anciens en formation ont grandement besoin d'instructions pratiques en vue du leadership. Puisque le livre *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* est surtout un ouvrage doctrinal, il offre très peu

de conseils pratiques à l'aspirant. Le *Guide d'étude* s'avère donc un supplément par excellence, grâce à ses questions pertinentes, ses mises en garde, ses suggestions utiles, ses travaux, ses moyens d'évaluation personnelle, ses conseils pratiques ainsi que ses suggestions de lecture.

Le guide recommande l'achat de documents de référence ou d'étude. Les élèves peuvent ne pas être en mesure d'assumer les coûts d'un tel achat. C'est pourquoi nous suggérons que l'Église en fasse l'acquisition et les mette à la disposition des élèves, se dotant ainsi d'une bibliothèque à l'usage des anciens. Il est important que le matériel de base soit disponible pour former les leaders et les anciens.

Afin de maximiser la formation pratique du protégé, il est primordial qu'il assiste aux réunions des anciens tout au long de son apprentissage. Les réunions d'anciens s'avèrent un lieu d'apprentissage par excellence pour les anciens en formation. Ils sont de véritables écoles de formation pastorale. Observer des anciens expérimentés dans l'exercice de leurs devoirs, est essentiel au processus de formation. Dans la formation des douze, Jésus était le modèle. Il a permis à ses disciples d'observer ses méthodes d'évangélisation, de voir l'importance qu'il accordait à la prière dans sa vie, d'être témoins de sa compassion envers ceux qui souffraient, de son style de leadership et de sa foi absolue en la Parole et la volonté de son Père. Plus le protégé a la possibilité d'observer l'ancien à l'œuvre, plus le processus de formation est efficace. De plus, le protégé devrait saisir l'opportunité d'accompagner l'ancien dans l'exercice de ses fonctions pastorales. La formation *sur le terrain* est toujours d'une grande efficacité.

3. Un guide servant à faciliter la relation ancien-formateur / ancien en formation.

Si l'Église a un conseil d'anciens qui fonctionne adéquatement, le manuel d'étude s'avèrera un outil efficace pour la formation d'hommes voulant servir à leur tour au sein du collège d'anciens.

Le guide propose au formateur et à son protégé une étude structurée de tous les textes bibliques se rapportant aux anciens ainsi que du livre *Les Anciens, qu'en dit la Bible ?* Il permet aussi à l'ancien-formateur de partager ses réflexions, son cheminement et sa croissance spirituelle, ses expériences, ses échecs et ses victoires en tant que berger du troupeau de Dieu.

Il faut savoir qu'un certain nombre de travaux et de questions exigent plus de temps qu'il n'est prévu pour la leçon. Votre protégé devra en faire la liste et les noter sous la rubrique *Echéancier* à la toute fin du guide. Lorsque le guide d'étude sera complété, aidez-le à les classer par ordre d'importance et à en planifier l'exécution.

Des suggestions pour une formation efficace

Afin de tirer les plus grands bénéfices de votre relation de formation, nous suggérons fortement à l'ancien-formateur aussi bien qu'à son protégé, de lire *Connecting : The Mentoring Relationships You Need To Succeed in Life*, de Paul D. Stanley et J. Robert Clinton. Il est disponible chez l'éditeur Lewis & Roth, au numéro (800) 477-3239. C'est ce qui a été écrit de mieux à propos de la formation spirituelle. Stanley et Clinton définissent la formation en termes « d'expérience relationnelle par laquelle une

personne en prépare une autre en partageant des ressources provenant de Dieu. »[7] Voici la définition complète qu'ils en donnent :

> « La formation est un procédé relationnel entre un formateur, qui connaît ou qui a expérimenté une chose, et qui la transmet (source de sagesse, d'information, d'expérience, de confiance, de discernement, de relations, d'état etc.) à un protégé, dans un temps et d'une manière appropriée, afin de faciliter le développement et l'acquisition de compétences. »[8]

Les auteurs dissipent de fausses conceptions que nous pourrions avoir concernant la formation et nous invitent à nous engager dans diverses relations de formation tout au long de notre vie pour une croissance continue.

S'il y a, dans l'Église, plusieurs anciens capables de former, il n'est pas nécessaire qu'un seul prenne le protégé en charge tout au long des douze leçons. Comme le disent si bien Stanley et Clinton, on ne saurait trouver de formateur *idéal,* surpassant tous les autres, fait sur mesure, pour toute la vie.[9] Différents anciens devraient exercer, à des moments spécifiques, le rôle de formateur auprès d'un protégé.

> « Lorsque vous êtes à la recherche d'un formateur, n'essayez pas de trouver la personne idéale pouvant accomplir toutes les tâches reliées à la formation. Il en existe bien peu, s'il s'en trouve. Mais si les besoins sont clairement identifiés, on saura sûrement trouver quelqu'un pour y répondre. Nous croyons que les formateurs font partie du plan de Dieu pour la formation de chacun de ses disciples. Il pourvoira si vous demandez et cherchez. »[10]

Un ancien faisant preuve de plus de discernement doctrinal, par exemple, devrait servir de formateur à un aspirant, en ce qui a trait à l'importance de connaître les doctrines bibliques (leçon 2, 4 et 8) ; alors qu'un ancien plus doué pour la cure d'âme et le travail pastoral auprès des familles, devrait se charger de la leçon 7. Un ancien particulièrement consacré à la prière, devrait s'occuper de la leçon 3. Cela donne aux protégés l'opportunité d'apprendre de plusieurs anciens-formateurs et de puiser à même les forces, l'expérience et les dons de chacun. Cependant, le protégé devrait avoir un formateur régulier, envers qui être redevable, pour assurer une certaine continuité dans la formation.

La formation ne devrait pas prendre fin lorsque le protégé s'engage dans le ministère. L'apprentissage est à son meilleur lorsque la personne entre dans le service. De plus, ce sont les anciens, récemment nommés, qui ont le plus besoin de suivi. Ils ont besoin de formation *sur le terrain*, de guide, de conseil, d'avertissement, de correction, d'amour et d'encouragement. Puisque les premières années de service d'un ancien-pasteur sont les plus marquantes en terme de croissance dans le ministère, les anciens ayant plus d'expérience se doivent de saisir l'occasion de partager leur sagesse, leur connaissance et leurs habiletés à leur nouveau collègue. C'est de cette manière que le leadership est perpétué, garantissant à l'Église, une direction pastorale pour l'avenir.