

SUJETS CRITIQUES DE L'ECCLÉSIOLOGIE
INFLUENCES SUR LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES NAZAREENNES
OU EN SOMMES-NOUS?

Marco A. Velasco Sosa, Templo Cristiano de Tuxtla" (MAR)

Objectif

Connaître, analyser et interpréter les influences affectant les structures organisationnelles actuelles de l'Eglise du Nazaréen ; proposer des structures organisationnelles alternatives qui répondent aux besoins actuels de l'église et reflètent une éthique de la sainteté wesleyenne dans le contexte latino-américain, afin de respecter notre nature et de remplir notre mission dans le monde

Approche critique

Comment l'Eglise du Nazaréen a-t-elle réagi face aux différentes influences idéologiques et historiques et face aux tendances ? Comment les a-t-elle assimilées dans ses structures organisationnelles ? Nous pourrions dire que les influences ont été d'une telle magnitude qu'elle n'a pas toujours réussi à résister aux assauts de la sécularisation dans le domaine organisationnel et institutionnel. Si nous acceptons ce qui a été dit précédemment, nous devons nous demander comment un tel processus de sécularisation a compromis *le caractère et la mission* de l'église d'aujourd'hui.

Une autre question à laquelle nous devons répondre : Existe-t-il une corrélation entre la structure organisationnelle/institutionnelle de la dénomination et nos standards éthiques/théologiques dénominationnels, nos valeurs centrales et l'accomplissement de notre mission ? Les structures institutionnelles ne sont pas neutres ou *a-théologiques*. Nous devrions accepter ce préalable, si nous voulons avoir des structures dignes de la nature authentique de l'église et de sa mission.

Approche

- Mieux comprendre l'institutionnalisation de la communauté chrétienne primitive dans la littérature paulinienne comme un exemple de l'influence de la culture sur sa structure organisationnelle et mieux comprendre le processus d'institutionnalisation dans lequel elle a été impliquée.
- Analyser les « marques » de l'institutionnalisation (le phénomène bureaucratique) dans la structure organisationnelle de l'Eglise du Nazaréen d'aujourd'hui.
- Présenter les éléments organisationnels (structure organisationnelle) du mouvement wesleyen comme un référent historique significatif qui oriente vers des alternatives viables, éthiques, organisationnelles, pour l'église du XXI^{ème} siècle.
- Je prendrai en considération le besoin « d'allègement » de la structure organisationnelle qui nous aiderait à mieux accomplir notre mission dans le monde.

- Concernant l'utilisation du Manuel de l'Eglise du Nazaréen, nous devons nous demander : Est-il un facilitateur de la planification et de l'organisation de l'église locale, lui permettant d'être plus fonctionnelle pour accomplir sa mission en tant que corps, corps de Christ ?
- Nous devons prendre conscience de la manière dont la centralisation du pouvoir se traduit dans les structures organisationnelles à travers une violence symbolique, un fait qui va à l'encontre de nos idéaux élevés et de nos standards éthiques de l'amour chrétien au sein de notre tradition wesleyenne.
- Nous devons faire face à la question suivante : Comment éviter cette violence symbolique? En fin de compte, nous devons examiner la viabilité éthique et théologique de nos structures nazaréennes organisationnelles afin de les mettre au service de notre théologie arméniano-wesleyenne de l'amour envers Dieu et envers le prochain et ainsi accomplir notre mission d'étendre le règne de Dieu dans le monde.

Introduction

Le thème des « influences sur les structures organisationnelles nazaréennes » n'est pas un thème secondaire de l'ecclésiologie ; c'est au contraire un sujet d'intérêt majeur, aussi bien sur le plan biblique que sur le plan théologique, dans le contexte wesleyen contemporain. Nous devons dresser un pont entre ecclésiologie et structures organisationnelles. La question à se poser à ce stade est de savoir : Où se trouve la priorité ? Il est important de souligner l'ordre correct. Notre ecclésiologie doit alimenter et conditionner les méthodes ou moyens par lesquels la structure ou l'édifice institutionnel doit être progressivement structuré. C'est l'église en tant qu'organisme, en tant que communauté et en tant que corps de Christ, qui définit les structures de l'église et non le contraire.

Notre dénomination, avec un niveau élevé d'organisation, en tant qu'institution et structure organisationnelle, s'est construite socialement au cours des cents dernières années de son histoire, mais elle est aussi l'héritière des cinq derniers siècles d'histoire depuis la Réforme Protestante. A la lumière de ces événements, après analyse, nous pouvons nous rapprocher de notre réalité actuelle, mieux la comprendre et la transformer pour exprimer de manière plus adéquate le caractère de l'église selon des visions si bien adaptées culturellement qu'elles seront dignes de notre héritage wesleyen au XXI^{ème} siècle.

Voici les différents sujets qui seront traités :

- Processus d'institutionnalisation dans l'église chrétienne primitive.
- La Réforme.
- Le projet moderne.
- Eléments organisationnels du mouvement wesleyen du XVIII^{ème} siècle.
- Postmodernité et pluralisme.
- Propositions pour le présent.

1. *Processus d'institutionnalisation dans l'église chrétienne primitive*

Les processus d'institutionnalisation se sont manifestés très rapidement. Comme dans tout processus humain et organisationnel, l'église aussi a progressivement évolué vers la « routinisation du charisme ».¹ Ensuite, le deuxième siècle a introduit un processus de plus en plus organisé et structuré qui a rendu cet aspect « charismatique » de l'église de plus en plus opaque.

Lorsque je me réfère au concept « charismatique » de l'église primitive, je souligne l'église avec un minimum de structure et une forte dose de spontanéité, dans laquelle l'élan du Saint-Esprit était privilégié. D'après l'œuvre de Margaret Y. et Mac Donald² les lettres de Paul telles que la première et la deuxième lettre aux Corinthiens, sont des cas typiques de communautés « charismatiques » formées dans les premières années ou premières décennies de l'église chrétienne primitive. Les lettres qui semblent témoigner d'une seconde étape dans le processus d'institutionnalisation et de routinisation du charisme sont : par exemple, la lettre aux Ephésiens et aux Colossiens ; et, dans une troisième étape, apparaissent les lettres pastorales (1^{ère} et 2^{ème} lettre à Timothée et Tite) considérées comme étant deutéro-pauliniennes. Cette analyse ne peut probablement pas être acceptée et soutenue dans toutes ses implications, mais elle a l'avantage de signaler un fait important : très tôt, on a commencé à percevoir un changement dans les structures organisationnelles de l'église primitive, un changement naissant mais suffisant qui trahissait déjà un processus d'institutionnalisation dans la vie de l'église.

Le processus d'institutionnalisation a été nécessaire pour maintenir les idéaux de la communauté chrétienne primitive. En d'autres mots, la réalité sociale a également affecté la construction des anciennes communautés chrétiennes.

1. *La Réforme*

¹ Par « routinisation du charisme » on entend le fait d'accorder un développement et une structuration plus importante à l'institution, en éclipant la spontanéité et la nouveauté caractéristique de ses débuts.

² Margaret Y., MacDonald (1994). *Las Comunidades Paulinas. Estudio socio-histórico de la institucionalización en los escritos paulinos y deuteropaulinos*. Salamanca: SÍGUEME, p. 17-38.

L'église a évolué du deuxième au quatrième siècle vers un processus croissant d'institutionnalisation et de hiérarchisation. L'arrivée de Constantin dans l'église a affecté profondément les structures organisationnelles de l'église pendant tout le moyen âge. L'arrivée de la Réforme protestante, contrairement à ce que nous pourrions imaginer, n'a pas apporté les changements fondamentaux dans l'institution et la hiérarchie de l'église ; les choses sont restées quasi intactes et le modèle médiéval de l'église comme institution hiérarchique est resté prédominant. William R. Estep cité par Snyder (2005, p. 53) : « la Réforme a été une rébellion contre l'autorité papale, mais pas contre le concept romain de l'église en tant qu'institution ». L'église n'a réalisé aucun changement substantiel en ce qui concerne sa structure et l'institutionnalisation de l'église est restée inchangée.

2. *Le projet moderne*

Le projet moderne est intimement lié à l'église protestante et aux églises historiques comme le sont les églises qui se sont développées aux Etats-Unis au cours du XIX^{ème} et du XX^{ème} siècle et qui se sont répandues dans toute l'Amérique Latine (Méthodistes, Baptistes, Presbytériens, Eglise du Nazaréen). L'église protestante a rejoint, consciemment ou non, le mouvement philosophique, idéologique et culturel de la modernité.

La modernité a affecté en partie les processus organisationnels. Max Weber signale une chose importante. Du point de vue organisationnel, Max Weber a observé et révélé la bureaucratisation des organisations, il a défini la nature et le caractère du phénomène bureaucratique. Lorsque nous comparons son analyse de la bureaucratie avec le phénomène religieux de l'organisation des églises, nous trouvons des aspects très intéressants. Selon Weber, le modèle de la bureaucratie doit être structuré sur la base de certaines caractéristiques dont, entre autres, le caractère légal des normes, le caractère formel des communications, la rationalité dans la division du travail, la dépersonnalisation des relations de travail, la hiérarchie bien établie de l'autorité, la méritocratie, la spécialisation de l'administration, la professionnalisation et la prévisibilité du fonctionnement.³

Les sociétés modernes hautement sophistiquées ont adopté le modèle wébérien de la démocratie avec des caractéristiques remarquables telles que la dépersonnalisation, une hiérarchie marquée, la professionnalisation et la spécialisation. Il suffit de porter un simple regard à nos modes d'organisation ecclésiastique pour se rendre compte que nous ne sommes

³ Tiré de: [<http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml#MAX>] le 29 octobre 2012.

pas très loin du modèle bureaucratique wébérien. L'efficacité et la productivité constituent les critères d'évaluation de ce modèle. Des secteurs considérables des églises évangéliques ont succombé à ce modèle et ses critères d'évaluation, ce qui a entraîné une profonde sécularisation de l'église et un institutionnalisme marqué. Sans oublier que la bureaucratie est une belle et éblouissante prison dorée, mais une prison tout de même, dans laquelle nous restons emprisonnés.

L'aide sociologique que nous apporte Weber doit être considérée sérieusement afin de mieux évaluer nos structures organisationnelles.

L'analyse wébérienne examine cependant l'existence d'une force capable de changer les structures les plus rigides et les plus puissantes. Selon Weber, le charisme est le pouvoir de changement le plus puissant dans la sphère institutionnelle. Weber a tiré cette notion de « charisme » du vocabulaire chrétien primitif et considère qu'elle désigne la qualité propre à une personne en particulier en vertu de ses dons, habilités et capacités, en raison desquelles ladite personne est traitée comme un leader. « La communauté charismatique est un groupe organisé, soumis à une autorité charismatique. »⁴ A travers l'analyse de Weber, nous avons une piste sociologique qui nous amène à mettre l'accent sur le charisme plutôt que sur l'institution.

Selon Weber, pour que survive l'innovation apportée par le « charisme », il est nécessaire de faire intervenir la « routinisation du charisme ». La raison principale en est la préservation : a) des intérêts et idéaux du mouvement et b) des intérêts et idéaux encore plus forts, du groupe leader du mouvement.

L'intérêt de discuter *des influences sur les structures organisationnelles de l'église* est de considérer l'église comme une organisation qui n'est pas exempte de ces processus sociaux inhérents à toute organisation humaine. D'autre part, ces processus nous aident à comprendre pourquoi nous en sommes arrivés là où nous sommes – c'est-à-dire, dans de nombreux cas, au stade de structure dépersonnalisée, rigide, inflexible et reflétant un manque de charisme.

L'analyse wébérienne des structures organisationnelles nous aide à comprendre que sociologiquement le « message du leader charismatique est d'une importance vitale pour la naissance et l'existence du mouvement ; le leader démontre des qualités extraordinaires pour diriger un mouvement de changement ; le leadership est intimement lié aux besoins et aux souhaits des disciples ; le charisme n'est pas une victime de la routinisation mais recherche

⁴ Op., cit., Margaret, p. 31.

activement sa manifestation institutionnelle. »⁵ Selon Weber, le charisme est la plus grande force révolutionnaire.

La structure institutionnelle, de par sa force accumulative, tend à étouffer le « charisme » de n'importe quelle institution, qu'elle soit séculière ou ecclésiastique. Comme toute organisation humaine, l'église suivra un processus d'institutionnalisation et si elle ne le renouvelle pas à temps, il finira par devenir obsolète et inopérant. L'image la structure institutionnelle comparée à un gigantesque éléphant arthritique qui peine à se déplacer n'est pas exagérée.

Bien que l'église ne puisse être réduite à l'aspect sociologique évoqué par Max Weber, il est important de garder ce concept à l'esprit parce que l'église se situe dans un contexte socio-historique.

Il existe également une différence entre ce que Weber a voulu exprimer avec le mot « charisme » et ce que les Ecritures désignent également comme un charisme. Le premier est un concept sociologique qui tente de définir la dynamique à l'intérieur des relations organisationnelles, entre ordre et spontanéité. Le second, le concept auquel la Bible fait référence, ne désigne pas une qualité humaine mais la présence divine dynamique au sein de la communauté chrétienne qui la crée et l'impulse.

Le concept biblique du charisme (gr. Carisma). Le mot grec « carisma » indique deux directions. Tout d'abord, la grâce de Dieu en termes de notre salut par la grâce uniquement ; et d'autre part, il nous rappelle les dons ou charismes que Dieu, à travers le Saint-Esprit, a donné à l'église, et en particulier à chacun de nous. Je crois que Snyder a raison de dire que le mot « 'charismatique' est un bon terme, avec une base biblique, et il doit être restauré dans l'église avec toute sa richesse scripturale ». ⁶

Aujourd'hui, nous devons veiller consciemment à ce que le modèle « charismatique » pour la vie et le ministère de l'église occupe une place prépondérante par rapport au modèle institutionnel bureaucratique dominant, hérité du projet de la constantinisation de l'église (IV^{ème} siècle Ap. J-C.) et de la modernité, et qui a tant sécularisé l'église dans le dernier quart du XX^{ème} siècle. Selon Snyder (2005), « le modèle charismatique et organique se distingue par son accent sur la communauté, la réciprocité et l'interdépendance dans les relations interpersonnelles. Il est flexible et fait la part belle à la spontanéité. La Bible nous donne un tel modèle pour l'église : le

⁵ Ibid., p. 31

⁶ Snyder (2005). *La Comunidad del Rey*. Buenos Aires: Kairós. p. 118.

corps humain » (p. 119).⁷ Le charisme – compris dans ses dimensions sociologique et théologique – est le correctif approprié pour la haute structuration et l’institutionnalisation de l’église. Nous ne devons pas voir une contradiction entre les deux dimensions ; elles sont complémentaires. Je privilégie la dimension théologique mais cette dernière n’intervient pas ou n’opère pas en dehors de la réalité sociologique dudit leadership charismatique.

La modernité (ou le projet moderne dans sa forme extrême) a apporté avec elle des instruments d’efficacité organisationnelle qui ont malheureusement dépersonnalisé les relations humaines, les ont instrumentalisées, et ont réduit leur valeur humaine en la *chosifiant*, c’est-à-dire en la réduisant à des critères de simple efficacité et productivité, sécularisant par là même la nature et l’objectif de l’église. Comme le dit Snyder : « l’église ne peut jamais être essentiellement une institution ». ⁸

Institutionnalisation excessive. Elle se produit lorsque les structures organisationnelles deviennent comparables à une « entité » qui possède une vie propre et parle pour elle-même. Ici aussi l’aide de la sociologie est importante en ce qu’elle définit ce phénomène comme une « réification ». La réification signifie traiter les choses – dans le cas qui nous concerne, la structure organisationnelle et institutionnelle – comme si elles étaient des personnes humaines, comme si elles possédaient une vie propre et des capacités humaines.

3. *Éléments d’organisation du mouvement wesleyen du XVIII^{ème} siècle*

Le mouvement wesleyen a apporté un vent de fraîcheur pour une meilleure compréhension de la nature et de la vie de l’église. L’église officielle en Angleterre, l’Eglise Anglicane, était au XVIII^{ème} siècle verticale dans son administration et hiérarchique dans ses relations. Ni les femmes ni les laïcs ne pouvaient prétendre à une quelconque participation significative dans la vie de l’église.

Le réveil wesleyen a apporté une « dé-hiérarchisation » en réponse à la stagnation de l’église officielle d’Angleterre (Anglicanisme). Par la suite, le mouvement wesleyen a apporté une « démocratisation » importante de la structure de l’église ; ce qui a eu pour conséquence d’inclure les femmes dans la vie active de l’église, en les impliquant dans la prédication ou le leadership des groupes (bandes ou classes). Lentement mais sûrement, les laïcs ont peu à peu assumé des fonctions essentielles dans le mouvement de Réveil. Certains se sont convertis en prédicateurs et d’autres ont été ordonnés ?

⁷ Ibid., 119.

⁸ Ibid., p. 119.

D'un point de vue sociologique, Wesley peut être considéré clairement comme cet élément charismatique qui a mis en mouvement un renouvellement des dimensions globales au sein d'une structure ecclésiastique hautement hiérarchisée. Wesley était un homme charismatique.

Le mouvement wesleyen a été dynamique. Wesley n'a pas hésité à opérer les changements nécessaires pour améliorer ou optimiser le mouvement. Dans l'œuvre *A clear report on the Methodist people*, Wesley est ainsi interpellé au sujet du changement d'activités dans le mouvement : « Je ne comprends pas cette volonté de changer les choses continuellement ». ⁹ Ce que Wesley est en train de découvrir intuitivement, c'est la fonctionnalité de certains ajustements au bénéfice de la maturité spirituelle des personnes et il le décrit ainsi : « De nombreuses personnes bénéficient maintenant de cette expérience heureuse qu'est la camaraderie chrétienne, dont ils n'avaient aucune idée ». ¹⁰ Wesley considère que les changements ne sont pas une faiblesse mais un « avantage » ! Wesley considérait réellement les changements comme des avantages et non comme des problèmes. Cela s'explique en partie par le fait que Wesley considérait que les ajustements étaient uniquement des moyens « prudents, ni essentiels ni d'institution divine. Dans la mesure de nos possibilités, nous veillons à ce qu'ils ne deviennent pas des instruments formels et sans vie. Nous sommes toujours prêts à apprendre, désireux d'en savoir plus que le jour précédant et de changer tout ce qui sera nécessaire pour nous améliorer ». ¹¹ A quel moment avons-nous oublié cela dans nos églises? Car aucune structure, aussi viable soit-elle, n'est essentielle ni d'institution divine ?

Je crois que la raison pour laquelle Wesley est disposé à faire des changements, c'est l'amélioration en faveur de la maturité et de la croissance spirituelle des croyants. « Les personnes d'abord », c'est la devise de Wesley et ce qui permet que la structure organisationnelle ne dévore ni les membres ni le charisme. D'un point de vue organisationnel, le critère wesleyen c'est la fonctionnalité. C'est pourquoi il est important que les structures organisationnelles soient constamment révisées et contextualisées.

La vision qu'a Wesley des Ecritures est extrêmement intéressante ainsi que l'utilisation qu'il en fait de manière créative. Par exemple, il répond à une autre objection selon laquelle dans la Bible, il n'y a pas de « classes », expliquant ainsi pourquoi il a réalisé les ajustements et changements dans la structure des classes : « Vous semblez ne pas avoir remarqué que dans la

⁹ González, J. (1996). *Obras de Wesley. Tomo V. Las Primeras Sociedades Metodistas*. USA: Providence House Publisher. p. 227.

¹⁰ *Ibid.*, p. 226

¹¹ *Ibid.*, p. 227

plupart des sujets, les Ecritures ne donnent que des règles générales et laissent les circonstances particulières à la discrétion du sens commun de l'humanité ».¹²

Wesley, dans ses « Réflexions sur le méthodisme » (1786), écrivait :

« Je ne crains pas que le peuple appelé méthodiste cesse d'exister un jour en Europe ou en Amérique du Nord. Ce que je crains, c'est qu'il finisse comme une secte morte, comme une forme de religion sans puissance. »¹³

Wesley ne semble pas s'intéresser avant tout à l'institution en elle-même mais à son esprit (charisme) et sa dynamique. Voyons à présent quelques raisons pour lesquelles les horaires de réunion étaient fixés précisément à certaines heures :

« Au mois de novembre, on lui a offert un bâtiment connu sous le nom de *Foundery*, et c'est là qu'ont commencé les prédications quotidiennes : une à cinq heures du matin et une autre à sept heures de l'après-midi, de telle sorte que le travail n'empêche pas la participation des fidèles. »¹⁴

Comme on peut le voir, l'horaire des services était fixé de façon à offrir aux membres la meilleure option possible, pour qu'ils puissent en profiter. C'est la fonctionnalité dans sa meilleure expression en faveur du développement et de la maturité spirituelle du croyant.

Au fond, qu'est qui intéresse Wesley dans l'organisation du mouvement? Il le dit lui-même : « Son essence est la sainteté de cœur et de vie ». Ce qui n'y contribue en rien sera ôté pour le bien et la transformation des vies des personnes. « Et si un jour l'essentiel s'évapore, le reste ne sera que rebuts et déchets. »¹⁵ Bien que, dans un contexte différent – la consécration des terres – il dise sans hésiter : « ...il est temps que nous soyons guidés *non par la tradition*, mais par les Ecritures et par la raison ». Il convient de comprendre ici la raison comme le bon sens ; probablement la chose du monde la moins bien partagée à notre époque.

4. Propositions pour le présent

- *La nature de l'église*

La nécessité « d'allègement » de la structure organisationnelle. Dans ce nouveau contexte émergent il est nécessaire de pratiquer un « allègement » de la structure organisationnelle de l'église. C'est la nature même de l'église comme corps de Christ qui

¹² Ibid., p. 227

¹³ Ibid., p. 379

¹⁴ Ibid., p. 380

¹⁵ Ibid., p. 382

l'exige. Ce sont nos structures qui sont épuisées, et non le « charisme ». Un renouvellement est nécessaire, un renouvellement qui comptera parmi ses éléments la fonctionnalité avec un objectif majeur. La structure ou institutionnalité est au service d'une chose plus grande que l'institution elle-même, elle est au service de l'église-corps de Christ, du Seigneur de l'Eglise et de la mission de l'église.

Comme le dit Snyder : « La question qui se pose est de savoir quel type de structure sert le mieux l'église dans sa vie et dans son témoignage ». ¹⁶ N'est-ce pas là ce que Wesley a appliqué tant de fois tout au long du processus du réveil méthodiste en Angleterre ? Si, c'est bien cela. Wesley ne voulait pas que l'évangile soit entravé par des formes ou normes générales que la Bible ne condamne pas et qui ne sont pas obligatoires.

- *Signes d'institutionnalisation dans l'Eglise du Nazaréen*

Le centralisme, la hiérarchisation des fonctions, la paralysie fonctionnelle, sont quelques uns des problèmes auxquels est confrontée la dénomination au XXI^{ème} siècle. Certaines voix s'élèvent pour nous appeler à sortir de cette camisole de force institutionnelle ankylosée. Cependant, il faut plus qu'un simple désir de changement. Nous devons œuvrer sur les plans théologique, biblique et historique. Nous n'avons pas assez réfléchi sur notre ecclésiologie et sur sa signification pour la vie pratique de l'église. Les structures sont le simple reflet de nos croyances. Ainsi, toute organisation ou structure devrait être compatible avec un certain type de théologie et d'ecclésiologie qui reflète nos racines wesleyennes dans nos structures et dans un cadre biblique.

- *Le fonctionnement de la structure*

Nos structures doivent être éminemment fonctionnelles. C'est-à-dire, servir l'objectif pour lequel elles ont été conçues à une époque précise et dans un lieu déterminé. Le critère de la fonctionnalité ne relève pas d'un simple pragmatisme.

Snyder donne quelques critères significatifs :

- a) La structure de l'église doit être bibliquement valide, compatible avec la nature et le type d'évangile et d'église présenté dans la Bible. Nous prenons soin de nos programmes avec beaucoup de zèle comme s'il s'agissait de trésors sacrés et nous leur accordons la prédominance par rapport à nos relations et à la communion chrétienne. La question

¹⁶ Óp. Cit., Snyder, p. 229

critique est la suivante : Nos structures sont-elles des moyens qui facilitent la koikonia et la mission ?

- b) La structure de l'église doit être culturellement viable. Nos structures doivent être sensibles aux formes de cultures de la société dans laquelle elles se trouvent afin de favoriser la maturité et la sainteté chrétienne.

Une de nos erreurs dénominationnelles a été – et reste au niveau local dans de nombreuses régions du monde – de transplanter les structures de l'église d'un lieu à un autre et d'une culture à une autre. N'est-ce pas là un facteur auquel il faut accorder une l'attention prioritaire dans tous les endroits où se trouve une organisation de l'Eglise du Nazaréen ?

- c) La structure de l'église doit être temporairement flexible. Elle doit être ouverte aux modifications en fonction des circonstances changeantes, en faveur de la santé de l'église et de la maturité chrétienne.

L'étude des cultures a montré que dans une décennie, il se produit deux à trois variations culturelles. Au moins une d'entre elles peut être fondamentale pour la vie de l'église. La sociologue Nancy Ammerman a réalisé une étude dans laquelle elle a découvert que les congrégations qui s'adaptent aux changements de la communauté qui les entoure sont plus susceptibles de survivre et sont plus efficaces dans leur tâche et dans leur mission. Ainsi, à mesure qu'une culture évolue, que ce soit au niveau global ou au niveau local, les changements seront nécessaires dans le mode de fonctionnement de l'église, aussi bien dans ses structures que dans ses processus institutionnels. De tels changements doivent être compatibles avec notre théologie et avec le message de la sainteté.

- *Le Manuel de l'Eglise du Nazaréen* :

Est-il un facilitateur de la planification et de l'organisation de l'église locale? Il est certain que la croissance de l'église a entraîné la nécessité de raffiner la structure, mais celle-ci n'est pas devenue nécessairement plus fonctionnelle. Nous sommes une structure mondiale colossale, qui montre plus d'indices de rigidité que de mobilité. Il nous faut récupérer « l'esprit du Manuel ». Il est fondamental de récupérer l'esprit qui était à l'origine de la formation du Manuel. L'esprit auquel je fais référence n'est autre que notre essence wesleyano-arménienne. Je voudrais proposer deux aspects essentiels qui doivent constituer

l'esprit de notre Manuel. Tout d'abord, à cause de nos racines wesleyennes, l'amour pour Dieu et pour le prochain. L'application du Manuel doit toujours rechercher comment exprimer l'amour pour Dieu et pour le prochain. Nous ne pouvons pas accorder la priorité au Manuel par rapport aux relations de fraternité dans l'église, ou dans le district, ou à tout autre niveau de l'organisation ; mais nous devons au contraire utiliser le Manuel comme un moyen ou un canal d'expression qui facilite nos tâches sans heurter les relations chrétiennes, dans le cadre de l'amour chrétien et de l'amour pour le monde.

Deuxièmement, le principe arménien selon lequel « Dieu ne force pas la volonté humaine, Il persuade ». Notre Manuel doit être un facilitateur pouvant être contextualisé sur la base des besoins de la tâche et de la mission de l'église, tout en maintenant sa fidélité au concept biblique de l'église. Si je ne parviens pas à faire quelque chose à travers la persuasion, peu importe le caractère biblique ou spirituel, je ne devrais pas le faire. Convaincre à travers la coercition constitue une violence envers la vie et l'esprit de l'église.

- *Violence organisationnelle au sein de l'église*

La violence organisationnelle se manifeste généralement comme une « violence symbolique ». Le centralisme institutionnel est une forme de violence symbolique. En tant que dénomination, nous avons une forte tendance au centralisme.

La violence du centralisme

Le centralisme se manifeste souvent comme une forme raffinée de violence. « Il concentre le pouvoir de décision dans une bureaucratie ecclésiastique, éloignée de la réalité de la vie, ignorante des défis auxquels sont confrontés les croyants... incapable d'admettre la pluralité des formes. C'est une violence à l'égard des croyants [des églises, des districts ou des régions] que de les traiter comme des enfants mineurs, nécessitant une surprotection et une discipline imposée avec des critères myopes ». ¹⁷ Qui plus est, avec le centralisme (pouvoir centralisé) on sanctionne ceux qui osent prononcer un seul mot contre le système.

La violence de l'autoritarisme

L'autoritarisme patriarcal est une autre forme de violence présente à plus ou moins grande échelle dans les structures de l'église. ¹⁸ On le retrouve dans l'exclusion des femmes

¹⁷ Macisse. *La violencia en la iglesia*. Extrait de : http://www.opuslibros.org/prensa/violencia_iglesia.htm. 2005.

¹⁸ Ibid., Macisse.

des « espaces clés de participation ». Certes, la majorité des congréganistes dans nos églises sont des femmes, mais leur engagement ne se ressent pas au même niveau dans la prise des décisions les plus importantes. Ces décisions reviennent majoritairement aux hommes. Les statistiques ne sont même pas nécessaires pour effectuer ce constat.

La violence du dogmatisme

« C'est le dogmatisme qui n'admet pas que nous vivions dans un monde pluraliste dans lequel il n'est pas possible d'être dominés par un monocentrisme religieux, culturel et théologique. Le dogmatisme mène à imposer une seule perspective théologique »¹⁹ sans aucun type de dialogue avec un interlocuteur. Dans son sermon classique « L'esprit du catholicisme », John Wesley brise les barrières idéologiques et théologiques pour avoir une rencontre franche avec l'unité dans la diversité. Wesley a été dans ce cas particulièrement sensible. Le respect de l'opinion des autres s'est exprimé dans des déclarations comme « un méthodiste pense et laisse penser ». Son sermon « L'esprit du catholicisme » est une déclaration en faveur de la tolérance face à ceux qui pensent différemment. J'ai espoir que la conférence théologique manifeste un esprit libre de la violence du dogmatisme et que nous puissions dialoguer sur la base de l'amour, de la confiance, de l'humilité, de l'espérance et de la critique,²⁰ sans attitude inquisitoriale d'aucun côté.

- *La viabilité éthique-théologique de notre théologie arméniano-wesleyenne dans les structures organisationnelles de l'Eglise du Nazaréen*

L'éthique de Wesley est une éthique de l'amour rendu parfait dans le cœur de l'homme et dans sa vie pratique. C'est l'amour pour Dieu et pour le prochain qui modèle nos structures nazaréennes organisationnelles, pour l'accomplissement de notre mission dans le monde. Nous devons examiner la viabilité éthique-théologique de nos structures organisationnelles pour être fidèles à notre héritage wesleyen de l'amour rendu parfait. Si nos structures ne reflètent pas cela, ou ne sont pas une extension de l'amour pour le prochain, c'est le signe que quelque chose ne va pas. Il est nécessaire de pratiquer un renouvellement de ces structures afin qu'elles soient une extension du règne de Dieu.

Nous savons, grâce aux sciences sociales et à l'expérience elle-même, que l'institutionnalisation est accumulative. A cause des différents facteurs, culturels, sociaux et

¹⁹ Ibid., Macisse.

²⁰ Paulo Freire considérait ces éléments comme étant cruciaux pour l'existence du dialogue dans l'éducation.

idiosyncratiques, le processus d'institutionnalisation peut s'avérer extrêmement nocif. Il est important que ce processus de stagnation et cette tendance aux proportions gigantesques soient inversés en renouvelant les structures ; dans le cas contraire, le processus d'institutionnalisation aboutira au déclin et à la mort spirituelle de l'église.

Wesley n'a jamais séparé sa théologie de la pratique ecclésiastique et pastorale. Justo González s'exprime ainsi sur les premières sociétés méthodistes : « Wesley concevait l'organisation en fonction de la mission et non le contraire. A de nombreuses reprises nous le verrons ajuster l'organisation pour répondre à une nouvelle nécessité ou situation. »²¹ Un exemple très intéressant nous est donné quand il a été à l'origine d'une dynamique révolutionnaire dans les « classes » qui se sont formées lors du réveil méthodiste.

Conclusion

Ce ne sont pas les structures organisationnelles qui font de l'église ce qu'elle est. Les structures organisationnelles ne sont qu'un moyen qui, une fois rénové et fonctionnel, peut s'avérer extraordinaire pour accomplir la mission de l'église. Cependant, nous ne devons pas oublier que le recours le plus important dans l'église ne se trouve pas dans ses ressources matérielles mais dans ses ressources humaines. L'église c'est le peuple, elle est formée par des personnes. Christ n'est pas mort pour une organisation mais pour des personnes.

La crise que nous vivons actuellement en tant que dénomination concerne en partie le domaine de la structure organisationnelle. La structure n'a jamais été et ne sera jamais l'essence de l'église en tant que corps de Christ.

Les structures ne sont pas a-théologiques ou neutres. Les structures organisationnelles communiquent ce que nous croyons sur l'église et sur notre mission. Lorsque l'institutionnalisation a suffisamment évolué, elle tend généralement à être plus rigide et dysfonctionnelle. Ses intérêts se déplacent des personnes vers les choses et les programmes.

Pour renouveler nos structures, nous devons retourner à une notion biblique du charisme qui se définit différemment de la version populaire des manifestations statiques. Nous devons établir que l'église, le corps de Christ, est une communauté charismatique, « le modèle charismatique et organique se distingue par son accent sur la communauté, les relations interpersonnelles, la réciprocité et l'interdépendance ». ²²

²¹ *Óp.*, Cit., González, Tome V, p. 5.

²² *Óp.* Cit. Snyder (2005), p. 119

J'espère que les changements au niveau personnel et institutionnel ne tarderont pas trop à renouveler nos structures organisationnelles afin que nous accomplissions fidèlement la mission de l'église et que nous restions fidèles à notre tradition wesleyenne d'innovation et de fonctionnalité de nos structures.

« Je ne crains pas que le peuple appelé méthodiste cesse d'exister un jour...

Ce que je crains, c'est qu'il finisse comme une secte morte,

Comme une forme de religion sans puissance. »

-John Wesley (1786)

BIBLIOGRAPHIE

Snyder, H. (2005). *La comunidad el rey*. Argentine. Kairós.

Macisse. *La violencia en la iglesia*. Extrait de :

http://www.opuslibros.org/prensa/violencia_iglesia.htm. Date : 2005.

Oeuvres de Wesley. *Tome V. Les premières sociétés méthodistes*. USA: WHF

Gómez, J. F. (1995). *La Crisis de los sistemas. Un diálogo desde la fe cristiana*. Mexique :
Université Ibéroaméricaine.

Weber, M. (2004). *La ética protestante y el espíritu del Capitalismo*. Mexique : PREMIA.

Schwarz, Ch. (2001). *Cambio de paradigma en la iglesia*. Barcelone : CLÍE.