



# Ligne directrice « Servir et diriger »

Église néo-apostolique  
internationale



© 2025 Église néo-apostolique internationale, Zurich / Suisse  
Tous droits réservés, y compris ceux de traduction

Sommaire : Église néo-apostolique internationale, Zurich / Suisse

Crédits photographiques : Page 1, 5, 15: vchalup/stock.adobe.com; Page 4: FFCucina Liz Collet/stock.adobe.com; Page 6: Elisabeth Patzal/pixelio.de, Page 7: Adobe Stock/stock.adobe.com; Page 8: Tim Reckmann/pixelio.de; Page 9: Rainer Sturm/pixelio.de; Page 10: Helene Souza/pixelio.de; Page 11: Christina Maderthoner/pixelio.de; Page 12: Bernd Kasper/pixelio.de; Page 13: Anemone123/pixabay.com; Page 14: Stephanie Hofschläger/pixelio.de

L'œuvre, y compris toutes ses parties, est protégée par le droit d'auteur. Toute reproduction faite sans le consentement préalable du propriétaire et dépassant le cadre étroit du droit d'auteur est interdite et punissable. Cela vaut en particulier pour les reproductions, les traductions, l'établissement de microfilms ainsi que pour la sauvegarde et le traitement des systèmes électroniques.

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

# Sommaire

Avant-propos	4
Énoncé succinct	5
Introduction	6
Servir	7
Critères requis pour les dirigeants	8
Autorité	9
Attitude de la personne responsable	10
Délégation	11
Communication	12
Participation et représentation	13
Résolution des conflits	14
Préface pour la mise en œuvre de la Ligne directrice	15



# Avant-propos

La ligne directrice « Servir et diriger » propose une conception de base uniforme et contraignante pour l'action des ministres et de tous les membres de l'Église qui accomplissent un service au sein de l'Église néo-apostolique. Elle crée de la transparence et de la confiance et sert à promouvoir l'estime, la motivation et l'identification.

La Ligne directrice s'inscrit dans un lien étroit avec la vision et la mission de l'Église.

La vision représente l'idéal visé et souhaitable, et décrit des valeurs fondamentales qui sont contraignantes pour chaque activité et mesure de l'Église. La mission vise à susciter l'enthousiasme pour l'Évangile et à gagner les hommes à Dieu.

Servir et diriger au sein de l'Église doit être déterminé par l'amour de Dieu et du prochain, l'obéissance envers ce qui est divin et une vie de prière fervente.



# Énoncé succinct

Voici l'énoncé succinct de la Ligne directrice :

- Jésus-Christ et son enseignement constituent la référence obligatoire pour notre conduite en tant que dirigeants et notre service.
- Dans l'Église, diriger signifie toujours aussi servir. Nous exprimons cela par le respect, l'attention et le soutien mutuel.
- Nous développons constamment nos compétences spécialisées, spirituelles et personnelles en matière de direction.
- C'est avec amour et estime envers autrui, et en donnant le bon exemple dans la mise en œuvre de l'Évangile que nous exerçons notre autorité ecclésiastique, qui, en matière de responsabilité de direction et de ministère spirituel, procède toujours de Christ.
- Notre relation avec Dieu et les croyants est au cœur du ministère et du service. Nous encourageons une communion vivante grâce au respect mutuel, à l'ouverture d'esprit et à la modestie.
- Les collaboratrices et collaborateurs de l'Église respectent leurs propres limites et exploitent les possibilités de délégation en transférant des responsabilités et une autonomie d'action.
- Nous encourageons activement le plaisir de collaborer en apportant notre soutien, en prenant des décisions compréhensibles et en favorisant la plus grande participation possible.
- Des entretiens réguliers, des prières communes et la volonté de réconciliation garantissent une collaboration constructive et la paix entre les uns et les autres.



# Introduction

L'Évangile de Jésus-Christ est intemporel. En revanche, les attentes en matière de relations sociales sont soumises à des changements.

La manière de servir et de diriger est toujours orientée vers l'exemple de Jésus-Christ, qui était le serviteur de tous les hommes (cf. Jean 13 : 15-16). C'est ce qui est clairement exprimé dans la « Vision et la mission de l'Église néo-apostolique », et cela fait partie des exigences posées aux membres bénévoles occupant des fonctions de direction au sein de l'Église.

La conception qu'à l'apostolat de son ministère constitue une orientation et un critère pour tous ceux qui servent dans l'Église : « non pas que nous dominions sur votre foi, mais nous contribuons à votre joie, car vous êtes fermes dans la foi. » (II Corinthiens 1 : 24, cf. CÉNA 7.6.3)

## **La vision :**

Une Église, dans laquelle les fidèles se sentent bien, sont emplis du Saint-Esprit et de l'amour pour Dieu, conformément leur vie aux exigences de l'Évangile de Jésus-Christ et se préparent de la sorte en vue de son retour et de la vie éternelle.

## **La mission :**

Aller au devant de tous les hommes, pour leur enseigner l'Évangile de Jésus-Christ et les baptiser d'eau et du Saint-Esprit. Offrir des soins pastoraux et cultiver une communion des cœurs, dans laquelle chacun connaît l'amour de Dieu et la joie de servir Dieu et autrui.



# Servir

Le ministère et les services font partie de la vie de l'Église ; sans eux, l'Église ne peut pas remplir sa vocation qui est de donner un témoignage crédible de Jésus-Christ. Il est cependant impossible de séparer totalement le ministère des services, car le ministère porte l'empreinte de sa dimension de service à l'égard de Jésus-Christ et de son Église.

Servir Dieu et son prochain sont deux choses qui vont de pair dans le sens de la mission de l'Église. Nous servons Dieu en le louant, en le glorifiant et en proclamant ses bienfaits. Le service à autrui consiste en l'attention et le soutien pastoraux.

Le ministère spirituel est pouvoir, bénédiction et sanctification conférés par l'ordination aux fins du service au sein de l'Église de Christ. Il s'exerce dans la puissance du Saint-Esprit. Les dons dont dispose la personne ordonnée sont bénis et sanctifiés pour l'exercice du ministère. L'ordination ne confère pas de dons nouveaux.

Les ministres ne peuvent pas remplir leur service en recourant à leurs propres ressources seulement ; ils doivent être en communion avec l'apostolat et agir dans la puissance du Saint-Esprit. Le service dans le ministère s'inscrit toujours dans un rapport à Jésus-Christ et aux apôtres envoyés par lui. L'apostolat possède le magistère doctrinal.

Les ministres démontrent la sincérité de leur volonté de se conformer à l'Évangile, en acceptant les offres de formation théologique ainsi que celles d'initiation aux fonctions dirigeantes du service ecclésiastique.

Il convient de distinguer du ministère les multiples services qui, au sein de l'Église de Christ, peuvent aussi être accomplis sans ordination préalable en vue de la proclamation de l'Évangile et du bien-être des fidèles.

De plus, tous les croyants sont appelés à servir Jésus-Christ en le suivant. Cela implique de professer Jésus-Christ comme étant le Seigneur et de témoigner de l'Évangile par nos paroles et nos actes.



# Critères requis pour les dirigeants

Les services ecclésiastiques avec responsabilité de direction comprennent notamment :

- membres de l'apostolat
- responsables de district
- conducteurs/conductrices de communauté

mais aussi au sens large :

- ministres sacerdotaux
- responsables de la jeunesse
- responsables de l'enseignement
- chefs de chœur
- chefs d'orchestre
- responsables de groupes de travail et de groupes de projet

Afin d'accomplir les tâches en conformité avec l'apostolat, des compétences en matière de direction sont requises en plus des compétences spirituelles et personnelles. Si la personne ne dispose pas de ces compétences, elle doit être prête à les acquérir.

## **Compétences spirituelles :**

- amour pour Dieu
- engagement vis-à-vis de la doctrine
- connaissances de la liturgie des services divins et des bénédictions
- vie de foi authentique
- humilité

## **Qualités et compétences personnelles :**

- ouverture d'esprit
- sincérité
- empathie
- discrétion
- fiabilité
- résistance
- résilience
- engagement
- capacité d'organisation
- attitude conciliante
- respect envers les autres cultures

## **Compétences de direction :**

- capacité de communication
- capacité d'assumer la critique
- esprit d'équipe
- capacité à gérer les conflits
- capacité à déléguer
- capacité à s'enthousiasmer
- disposition à examiner et à développer son aptitude de direction personnelle
- crédibilité (p. ex. tenir ses promesses, agir de manière compréhensible, justifier ses décisions)



# Autorité

Jésus-Christ est la tête de l'Église. L'apôtre-patriarche dirige l'Église avec les apôtres. L'apôtre-patriarche est l'autorité spirituelle suprême.

La légitimation à exercer des tâches de direction au niveau de la communauté ou du district est généralement accordée lors de l'attribution du service par l'apôtre ou la direction du district ou de la communauté. Il convient de faire la distinction entre l'autorité extérieure et l'autorité intérieure.

**L'autorité extérieure** repose exclusivement sur le pouvoir décisionnel conféré par la position occupée au sein de la hiérarchie.

**L'autorité intérieure** est attribuée aux dirigeants par les personnes de leur entourage et peut être encouragée par ceux-ci à travers

- leurs compétences spirituelles, humaines et spécifiques ;
- l'intériorisation et la mise en pratique de la doctrine de l'Église ;
- la force de conviction liée à leur crédibilité et à la manière fondée et cohérente dont ils transmettent les déclarations doctrinales ;
- l'application correcte et le respect des règles ecclésiales
- leur véracité et leur fiabilité.

Il est souhaitable que l'autorité intérieure des dirigeants soit perceptible et détermine leur comportement en matière de direction.

Cela permet d'encourager la mise en œuvre de la mission de l'Église, de renforcer la confiance et de soutenir la motivation et l'adhésion.



# Attitude de la personne responsable

L'attitude de la personne responsable doit toujours servir à la mise en œuvre de la vision. Il ne faut jamais faire un mauvais usage d'un ministère, d'un service ou d'une responsabilité en les exerçant dans son intérêt personnel.

## **Diriger, c'est**

- avoir un objectif, montrer le chemin pour y parvenir et accompagner dans cette démarche

## **Diriger au sein de l'Église signifie**

- avoir clairement Jésus-Christ pour modèle (voir la conversation avec les disciples d'Emmaüs, Luc 24 : 13 sqq.)
- prier pour être guidé par l'Esprit
- être conscient du caractère volontaire de l'engagement des membres de l'Église
- veiller à ce que la charge de travail des collaborateurs reste raisonnable
- être exempt de tout comportement ambitieux et faire passer les intérêts de l'Église et de ses membres au premier plan
- se comporter de manière loyale
- évaluer les faits sans parti pris
- prendre les décisions de manière consensuelle dans la mesure du possible

## **L'exercice de fonctions dirigeantes implique :**

- de garantir le flux d'informations
- de reconnaître et promouvoir les compétences spirituelles et spécifiques des membres de la communauté
- d'encourager la participation des membres de la communauté
- d'examiner les besoins en termes de ministères et faire des propositions correspondantes à l'apôtre
- de déléguer certaines tâches
- d'encourager la réflexion et la participation
- d'impliquer d'autres personnes dans les décisions
- de mettre en évidence certaines contraintes inhérentes à l'Église
- de représenter les intérêts des collaborateurs
- des retours constructifs (compliments et critiques).

## **Les relations mutuelles sont marquées par**

- l'estime et l'amour du prochain
- le respect de ceux et celles qui pensent autrement que nous
- les retours constructifs
- une collaboration basée sur la confiance
- la tolérance aux erreurs
- l'ouverture aux suggestions



# Délégation

La délégation de tâches ecclésiales permet aux ministres de disposer du temps nécessaire à la préparation des services divins, à la pastorale et aux tâches de direction. La délégation encourage la joie de servir des membres de l'Église ainsi que leur motivation, et contribue à la mise en œuvre de la mission. Les ministres destinés à assumer des fonctions futures peuvent être encouragés par le biais du mentorat.

## Généralités

- La délégation est le transfert de tâches, de pouvoirs et de responsabilités par les dirigeants.
- Il convient de vérifier au préalable si la personne dispose des compétences et du temps nécessaires à l'accomplissement des tâches.
- La responsabilité de l'exécution correcte et dans les délais impartis de la tâche est transférée avec l'attribution de celle-ci.
- La responsabilité de direction incombe toujours à la personne qui délègue, tout comme l'obligation d'apporter son aide en cas de problèmes.

## Procédure

- Dans la mesure du possible, confier une tâche ecclésiale lors d'un entretien personnel.
- Expliquer le contenu, la signification et la valeur de la tâche pour l'Église.
- Convenir des résultats attendus, du temps nécessaire à leur réalisation ainsi que du cadre organisationnel et décisionnel.
- Définir la procédure à suivre en cas de problèmes
- S'enquérir régulièrement des résultats et des éventuels besoins de soutien.



# Communication

Des réunions régulières avec des discussions ouvertes et empreintes d'estime favorisent une collaboration basée sur la confiance et évitent les incertitudes et les malentendus. Les divergences d'opinion sont discutées ensemble sans préjugés.

## **Le principe est le suivant :**

- La tâche de direction essentielle consiste à garantir le flux d'informations.
- Il est de l'intérêt de chaque individu de comprendre les objectifs, les intentions, les raisons sous-jacentes et les cohérences internes des tâches à accomplir ;
- De surcroît, chacun éprouve le besoin de parler de ses propres préoccupations.
- Le fait que, dans la mesure du possible, toutes les décisions soient expliquées et motivées est utile à l'unanimité de l'Église. Dans ce cas, les questions qui se posent et les discussions qui s'instaurent ne sont pas le signe d'une discordance, mais celui de la recherche de l'unité et de l'unanimité.

Dans l'intérêt même de l'unité, les décisions, les dispositions et les directives de la direction de l'Église doivent être communiquées et appliquées loyalement et ne doivent pas être interprétées au gré de chacun.

## **Conditions pour une communication ouverte et complète :**

- Les informations nécessaires sont transmises en temps utile.
- Toutes les personnes impliquées se traitent mutuellement sans préjugés et avec respect.
- Il est possible de communiquer sans crainte.
- Il y a une vraie capacité d'écoute pour mieux se comprendre.
- Il existe une véritable ouverture d'esprit, en vue de la prise en compte d'opinions autres.
- Il existe une volonté de corriger sa propre position ou opinion.

## **Communication par e-mail et sur les réseaux sociaux**

Les principes d'une communication ouverte et respectueuse s'appliquent également à l'utilisation des médias (cf. Guide des médias sociaux ÉNAI, 2026) :

- La communication doit toujours se faire de manière à ne pas susciter de réactions négatives dans l'opinion publique.
- Les médias ne sont pas adaptés à la gestion des conflits. Ici, un entretien personnel est préférable.
- La retenue est de mise lorsqu'il s'agit de critiquer des personnes, car la communication médiatique est unilatérale et l'effet sur le partenaire de communication ne peut être évalué.



# Participation et représentation

Les décisions et les directives doivent être préparées autant que possible avec les personnes responsables de leur mise en œuvre. Cela permet aux dirigeants d'acquérir une perspective qui va au-delà de leurs propres expériences, jugements et compétences.

Une large participation aux processus décisionnels

- peut entraîner une meilleure acceptation des décisions
- peut transmettre un sentiment d'estime
- peut stimuler la motivation des collaborateurs
- permet d'éviter les conflits
- permet de prendre en compte toute la profondeur structurelle de l'organisation concernée
- permet d'intégrer des solutions alternatives
- peut améliorer la qualité de la réglementation visée.

Après s'être efforcés d'inclure toutes les contributions valables, les personnes concernées respectent l'autorité des ministres responsables et soutiennent loyalement leur décision.

Les ministres exerçant des responsabilités de direction représentent loyalement les règles ecclésiales dans la communauté, le district ou le champ d'activité. Ils ont également pour mission de représenter l'Église en public.

Par ailleurs, les dirigeants représentent les besoins et les intérêts des membres de la communauté dont ils ont la charge auprès des responsables supérieurs. Pour connaître les préoccupations des membres de la communauté, ils recherchent et encouragent les occasions d'échanger des idées.

La représentation renforce

- l'identification de l'individu à la collectivité
- la confiance mutuelle
- le sentiment d'appréciation et la satisfaction



# Résolution des conflits

La vie en communauté peut être source de conflits, car elle est le lieu de confrontation d'opinions divergentes, d'intérêts contradictoires et parfois même de préjugés.

Une communauté chrétienne ne se caractérise pas par l'absence de conflits, mais dans la manière dont ils sont gérés et résolus. L'humilité, l'amour et le respect mutuel facilitent la résolution des conflits.

Les dirigeants doivent toujours s'efforcer de trouver des solutions mutuellement acceptables.

Les conflits peuvent aussi être l'occasion de trouver de nouvelles solutions. Si les conflits ne peuvent être résolus, chaque membre de l'Église peut s'adresser à des responsables supérieurs.

## Prévention des conflits

La plupart du temps, les conflits peuvent être évités par

- des réunions régulières
- une répartition claire des tâches
- une participation à la prise de décision
- des pouvoirs décisionnels clairement définis

## Gestion des conflits

Les conflits qui apparaissent doivent être traités rapidement par les responsables de la direction.

Il est conseillé

- de discuter avec les personnes impliquées dans le conflit dans un climat de compréhension afin de comprendre leur point de vue
- de rechercher la cause du conflit et de réfléchir à son propre comportement
- de faire la distinction entre la personne et ses actes en cas de conflit
- d'encourager la disposition au compromis
- de rechercher et de convenir d'une solution commune

## Manque de compétences

Dans les cas où les problèmes sont dus à un manque de compétences personnelles des responsables, il convient d'aborder ces lacunes et de proposer de l'aide. Si les lacunes ne peuvent être comblées par une formation complémentaire, par exemple, il faut éventuellement envisager de remplacer la personne en question. Les entretiens nécessaires se feront de manière respectueuse, dans le respect de la dignité de la personne concernée.

# Préface pour la mise en œuvre de la Ligne directrice

« Ainsi donc, comme des élus de Dieu, saints et bien-aimés, revêtez-vous de sentiments de compassion, de bonté, d'humilité, de douceur, de patience. Supportez-vous les uns les autres, et, si l'un a sujet de se plaindre de l'autre, pardonnez-vous réciproquement. De même que Christ vous a pardonné, pardonnez-vous aussi. Mais par-dessus toutes ces choses, revêtez-vous de l'amour, qui est le lien de la perfection. »

Colossiens 3 : 12-14





Église néo-apostolique internationale  
Ueberlandstrasse 243  
8051 Zurich / Suisse  
[www.nak.org](http://www.nak.org)