



# **GUIDE DE RÉFÉRENCE**

**2019**

**Université des Nations**



## **AVANT-PROPOS**

### **Université des Nations**

Cher leader/membre du personnel de l'UdN,

Bienvenue à l'édition 2017 du *Guide de référence* de l'Université des Nations. Ces pages témoignent de nos efforts pour conjuguer miséricorde et justice dans l'application de nos politiques.

Je vous recommande tout spécialement la section «Avoir à coeur de diriger une formation de l'UdN» qui est le reflet de la motivation profonde de nos pratiques. Nous n'avons pas de politiques juste parce que nous aimons les règles et les lois, mais pour pouvoir appliquer les principes bibliques qui sont les fondements de notre Université.

Alors que l'Université des Nations est entrée dans sa deuxième phase de croissance, nous voyons de nouveaux horizons s'ouvrir devant nous. Nous vivons des temps enthousiasmants alors que nous nous efforçons de mieux comprendre le cœur de Dieu pour cette université missionnaire multipolaire, internationale et transformationnelle.

L'équipe Internationale de Leadership de l'UdN a prié et est de plus en plus convaincue que la clef de notre efficacité vient des responsables et du personnel d'une formation. C'est vraiment grâce à votre partenariat avec le Seigneur que nous porterons du fruit.

Que le Seigneur bénisse votre engagement dans ce ministère de formation transformationnelle!

D<sup>r</sup> Tom Bloomer,  
Université des Nations  
Recteur émérite

# GUIDE DE RÉFÉRENCE

## Préface

Qu'est-ce qu'un «Guide de référence»? Il s'agit d'une source d'informations. Le présent *Guide de référence* vous donne des informations exactes et actuelles concernant Jeunesse en Mission et l'Université des Nations. C'est un outil pratique mis entre vos mains, conçu pour vous guider et vous assister dans l'accomplissement du rôle clé qui vous incombe dans notre mission. En effet, il est intitulé *Guide de référence* parce qu'il sert de base de connaissance jouant le rôle d'une esquisse qu'il faudra améliorer avec le temps. Il tient lieu de guide pour avancer vers une compréhension plus profonde et une application des principes du leadership. Il constitue également un point de référence constant pour faciliter l'alignement de tout ce que nous accomplissons avec la vision, les valeurs, l'éthique, les politiques et les pratiques de l'Université des Nations de Jeunesse en Mission. Les documents inclus dans ce guide de référence traitent d'un certain nombre de sujets, allant d'un ensemble de valeurs fondamentales de la mission aux aspects pratiques de la gestion d'une école spécifique. Vous y trouverez des informations relatives à tous les principes, politiques et procédures essentiels se rapportant à l'Université des Nations, lesquelles politiques se sont constituées pendant un peu plus de trente années de développement. Elles peuvent être copiées et distribuées pour être utilisées par tous ceux qui font partie de l'Université des Nations. La seule condition que nous posons est que tout document soit copié dans son intégralité et soit utilisé sans être édité ou modifié d'une quelconque façon.

**L'information est exacte** en ce que chaque article est un document officiel portant sur un principe donné, une politique ou une procédure de l'UdN. Chaque document comporte un pied de page pour chaque page, où est indiquée la source principale du document. Si le document contient une décision collective, la source en est généralement soit une réunion particulière de l'équipe de leadership internationale principale (CILT), soit d'une équipe internationale de leadership (ILT) ou le *Catalogue* actuel de l'UdN. Parfois, la source du document est le Comité exécutif de l'UdN (UofN Exec) ou le Conseil International de JEM (IC), le Comité exécutif international (IEC) ou l'équipe globale de leadership (GLT). Certains documents sont des extraits d'enseignements donnés par des personnes reconnues dans la mission. Ces enseignements ont été considérés comme formatifs à l'UdN. Dans de tels cas, l'auteur est présenté comme en étant la source (ex: Floyd McClung, Landa Cope, Tom Bloomer). Quelques documents ont comme source «l'équipe du recteur». Ces documents sont une compilation de plusieurs éléments d'information provenant du *Catalogue de l'UdN* actuel, de décisions prises au cours de nombreuses réunions de la CILT ou de l'ILT, de rencontres des doyens de l'UdN et d'instructions du recteur international. Ces documents rassemblent d'innombrables politiques en une unité homogène et exhaustive.

**L'information est actuelle.** Le présent document n'est pas un registre de statuts rigides coulés dans du béton. Il s'agit plutôt d'un instantané de principes de vie, procédures et politiques dynamiques qui guident actuellement notre travail au sein de l'UdN. Ces politiques et procédures sont ajoutées ou modifiées au fur et à mesure qu'évolue la mission. L'équipe internationale de leadership se réunit une fois par an pour examiner les problèmes et prendre des décisions relatives au fonctionnement effectif de l'université. Une fois tous les deux ans, le Conseil d'administration de l'UdN siège pour prendre d'autres décisions de politiques faisant autorité. De telles décisions peuvent entraîner l'abrogation, l'amendement ou l'ajout de politiques et de procédures.

Tous les changements seront reflétés dans les mises à jour périodiques du présent guide de référence qui sera distribué à chacun. Lorsque vous recevrez un document actualisé, veuillez le mettre à la place de l'ancienne version et vous débarrasser de cette dernière.

Il vous faut également noter deux autres éléments qui se trouvent dans le pied de page de chaque document et qui vous aideront à conserver la version récente de votre guide de référence. Premièrement, vous remarquerez que chaque document a une date d'impression. De cette façon, il est possible non seulement de savoir à quel moment une politique a été initialement élaborée, mais aussi d'identifier aisément la révision la plus récente de cette politique. Deuxièmement, le numéro de page et le nombre total de pages du document sont indiqués. Cela devrait permettre de minimiser les questions relatives aux différentes éditions d'un document.

Nous vous recommandons également d'examiner la possibilité de donner à chacun de vos collaborateurs et étudiants les adresses internet suivantes, où ils peuvent obtenir des informations et ressources variées.

Université des Nations: [www.uofn.edu/fr/](http://www.uofn.edu/fr/)

Jeunesse En Mission: [www.ywam.org](http://www.ywam.org)

Le *Catalogue de l'UdN* peut être téléchargé depuis le site [www.uofn.edu/fr/](http://www.uofn.edu/fr/) de l'Université des Nations.

Ces ressources supplémentaires et complémentaires permettront de renforcer votre ministère au sein de l'Université des Nations.

Nous prions que le présent guide de référence vous soit bénéfique dans votre œuvre pour la Moisson du Seigneur.

L'équipe du Recteur (Provost Team)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Guide de référence 2019</b> .....	<b>1</b>
Avant-propos .....	2
Préface .....	3
<b>Aperçu de Jeunesse en mission et de l'Université des Nations</b> .....	<b>10</b>
Énoncé de mission, les convictions et les valeurs fondamentales de Jeunesse en Mission .....	11
Énoncé de mission de JEM .....	11
Les convictions et les valeurs fondamentales de JEM. ....	11
Magna Carta chrétienne .....	16
Déclaration de Manille .....	17
Alliance de la Mer Rouge .....	20
Alliance du Jubilé .....	21
Déclaration de Lausanne .....	22
Alliance de Nanning .....	27
Alliance de Singapour .....	28
Engagement de JEM à atteindre tous les peuples. ....	31
Qui est membre du personnel de JEM? .....	32
Principes et concepts guides pour les processus de changement à JEM .....	34
Principes fondateurs de l'Université des Nations .....	36
Université des Nations: son histoire .....	38
Université des Nations: une nouvelle espèce d'animal. ....	39
En quoi l'UdN est-elle unique? .....	42
Qu'est-ce qu'une université chrétienne? .....	44
Faire des nations des disciples: rôle de l'UdN .....	46
Les éléments prophétiques de l'UdN .....	51
Chronologie de l'histoire de JEM .....	54
Facultés internationales de l'UdN .....	65
Listes des adresses du bureau de coordination international .....	70
Centres et instituts internationaux de l'UdN .....	71
Liste d'adresses des bureaux internationaux de coordination des centres. ....	81
Considérations sur l'accréditation .....	82
<b>Au cœur des formations de l'UdN</b> .....	<b>83</b>
Préambule pour les leaders de formation de l'UdN .....	84
Profil d'un leader de formation au sein de l'UdN .....	85
Redevabilité des leaders de formation au sein de l'UdN .....	87

Responsabilités des leaders de formation de l'UdN .....	88
Importance de l'évangélisation dans les formations de l'UdN.....	91
Quel est le but de ta vie? .....	91
Commentaires sur l'évangélisation .....	92
Détection de talents: rôle de l'équipe de leaders de formation .....	95
Place de l'orateur dans l'Université des Nations.....	98
Pourquoi les meilleurs enseignants du monde ne sont-ils pas assez bons?.....	102
Comment s'assurer d'une application juste de la Parole.....	103
Un environnement qui marie vie et apprentissage: sa valeur et son histoire au sein de l'UdN/JEM	106
Pourquoi des tâches pratiques dans le cadre de l'Université des Nations? .....	108
Philosophie régissant les travaux pratiques .....	110
L'arbre de croyances .....	112
Qui peut diriger une formation de l'UdN? .....	116
Pourquoi enregistrer nos formations?.....	118
Comment les agapes ont-elles commencé?.....	120
Faire des nations des disciples – fondements bibliques .....	122
Atteindre nos sphères d'influence .....	130
Aligner votre ministère et vos formations sur les valeurs fondamentales de JEM .....	132
Attirer et garder son personnel sur le long terme .....	138
Leadership transactionnel et transformationnel .....	139
L'autorité: son usage et ses abus .....	145
L'excellence crucifiée .....	151
L'évaluation .....	153
Trouver un système d'évaluation efficace pour votre formation .....	156
Explication de la notation.....	162
Donner et recevoir des corrections directives.....	165
Plagiat et copyright.....	168
Protéger ce que Dieu nous a donné.....	171
Éthique et intégrité dans la publicité .....	174
Fondement biblique du barème financier international à JEM .....	175
Barème financier international .....	178
<b>Le cœur de l'orientation des étudiants.....</b>	<b>184</b>
Lettre du recteur international de l'Université des Nations.....	185
Principes fondamentaux à l'orientation des étudiants .....	186
Cahier des charges du conseiller pédagogique de l'UdN.....	187

<b>Centre international des EFD.....</b>	<b>188</b>
Centre pour les écoles de formation de disciples.....	189
Lignes directrices pour les écoles de formation de disciples de JEM/UdN.....	190
Politiques et procédures pour la phase pratique d'une EFD.....	193
Comment mener une phase pratique qui porte du fruit.....	196
Lettre de présentation du curriculum des EFD.....	208
Description, objectifs et résultats des formations de disciples de JEM/UdN et le curriculum des EFD.....	210
Curriculum approfondi pour les EFD.....	215
Lettre pour l'équipe de leadership des bases de Jeunesse en Mission.....	226
Recrutement du staff pour une EFD – critères minimaux requis.....	228
L'EFD est le fondement de JEM.....	231
L'onction et le mandat de JEM pour mener des écoles de formation de disciples.....	233
Pourquoi les EFD à JEM?.....	236
Exigence d'avoir suivi une EFD.....	239
Politique et procédure d'équivalence entre l'ICT de «Last Days Ministries» et l'EFD de Jeunesse en Mission.....	242
<b>Exigences requises pour suivre une filière d'études.....</b>	<b>244</b>
Planification d'une filière d'études à l'UdN:.....	245
Explication des exigences académiques requises.....	245
Exigence d'avoir vécu une expérience transculturelle.....	250
Exigence de suivre un cursus de base.....	254
Exigence de posséder un diplôme de fin d'études secondaires ou son équivalent.....	256
Exigences requises pour l'obtention d'un diplôme d'Associé.....	257
Exigences requises pour l'obtention d'un Bachelor.....	258
Exigences requises pour l'obtention d'un Master.....	259
Responsabilités de l'étudiant.....	260
Planification d'une filière d'études au sein de l'UdN – check-list.....	261
Cérémonie de remise de diplômes de l'UdN – Éléments essentiels.....	264
<b>Politiques et procédures.....</b>	<b>265</b>
Politique d'enregistrement pour les étudiants de l'UdN.....	266
Structure des niveaux de formations et des diplômes de l'UdN.....	267
Description du niveau du diplôme – diplôme d'Associé.....	267
Description du niveau du diplôme – Bachelor.....	267
Description du niveau du diplôme – Master.....	268

Description du niveau de la formation – Formations de niveau 200 .....	269
Description du niveau de la formation – Formations de niveau 300 .....	270
Description du niveau de la formation – Formations de niveau 400 .....	271
Compétences linguistiques – Politique et procédure .....	273
Définitions: phase pratique, practicum, stage .....	275
Phase pratique post-EFD de l’UdN – Politique et procédure .....	277
Stages au sein de l’UdN – Politique et procédure .....	279
Séminaires de l’UdN – Politique et procédure .....	281
Cursus autonome – XXX 391/stage XXX 392.....	282
XXX 391 et XXX 392 – Politique et procédure relatives aux expériences du personnel/étudiants de formations pionnières .....	284
XXX 396 – Politique et procédure relatives aux expériences missionnaires de leadership au sein de JEM. ....	285
CHR 199 – stratégies missionnaires – Politique et procédure.....	286
CHR 199.....	287
CHR 139 – Politique et procédure .....	288
DSP 119 – Politique et procédure .....	289
XXX 293 et XXX 393 – Politique et procédure .....	290
Semaine complète d’apprentissage – Politique et procédure .....	292
Auditeur libre et observateur au sein de l’UdN – Politique et procédure .....	294
Relevés de notes et documents officiels des étudiants – Politique et procédure.....	295
Relevés de notes incomplets – Politique et procédure .....	296
Transfert de crédits des EFD de JEM – Politique et procédure .....	297
Transfert de crédits post-EFD de JEM – Politique et procédure .....	298
Transfert général de crédits – Politique et procédure .....	299
Amnistie d’une formation de l’UdN – Politique et procédure.....	303
Rédaction de thèse – Politique et procédure.....	304
Remise de diplômes de l’UdN – Politique et procédure .....	310
Créer une nouvelle formation à l’UdN – Politique et procédure .....	311
Arrivées tardives – Politique et procédure.....	312
Conservation des documents des formations de l’UdN au sein d’une base de JEM – Politique et procédure.....	313
Directives de JEM en cas de vih/sida sur le lieu du travail .....	314
Code de conduite de l’UdN.....	319
Nomination des doyens des facultés et directeurs des centres de l’UdN – Processus et procédure .....	322
Nomination des leaders et du personnel des formations de JEM/UdN – Politique .....	324



<b>Appendice – Lignes directrices recommandées et exemples.....</b>	<b>325</b>
Processus recommandé par l’UdN lors de la création d’une nouvelle formation.....	326
Ministères d’entraide – JEM international: Problèmes de justice, genre et longévité et efficacité dans les soins pastoraux .....	330
Directives de JEM pour la gestion des situations de crise .....	337
Gestion de situations de crise: check-list pour encadrants de formation .....	348
Exemple de plan de crédit pour frais d’écolage du personnel de JEM .....	350
Exemple de plan de crédit pour frais d’écolage des enfants du personnel de JEM .....	351
Exemple de politique sur les mesures de sécurité et de protection des enfants.....	352
Exemple de formulaire de rapport d’incident relatif à la protection de l’enfance .....	360
Exemple de déclaration légale pour la protection des enfants .....	362



**APERÇU DE  
JEUNESSE EN MISSION  
ET DE  
L'UNIVERSITÉ DES NATIONS**

# ÉNONCÉ DE MISSION, LES CONVICTIONS ET LES VALEURS FONDAMENTALES DE JEUNESSE EN MISSION

Ce document présente les intentions de JEM, les convictions et les valeurs fondamentales. Ces dernières ont été compilées en réponse aux directives spécifiques que Dieu a données dès le début de JEM, en 1960. Elles sont écrites ici dans le but de transmettre aux générations suivantes les choses précises que Dieu a partagé avec nous avec insistance. Ces intentions, que nous partageons tous, ainsi que nos convictions et valeurs fondamentales sont les vecteurs de la croissance passée et future de notre mission. Certaines sont communes aux chrétiens du monde entier; d'autres sont propres à Jeunesse en Mission. La combinaison de ces intentions, croyances et valeurs constitue les caractéristiques uniques de la famille de JEM – notre «ADN». Cette combinaison constitue le cadre que nous tenons en haute estime: ce cadre permet de déterminer qui nous sommes, la manière dont nous vivons et la manière dont nous prenons des décisions. Veuillez copier et partager ce document dans son intégralité tel qu'il est présenté ici.

## ÉNONCÉ DE MISSION DE JEM

Jeunesse en Mission (JEM) est un mouvement chrétien international. Ce mouvement se compose de croyants de confessions diverses qui se consacrent à la présentation personnelle de Jésus-Christ à leurs contemporains. En vue de remplir cette tâche, il s'applique à mobiliser le plus grand nombre possible de chrétiens. Il instruit et équipe des croyants pour leur permettre d'accomplir la mission que le Christ leur a confiée: l'évangélisation du monde entier. En tant que citoyens du Royaume de Dieu, nous sommes invités à aimer et adorer notre Seigneur et à Lui obéir. Il nous appelle aussi à aimer et à servir Son Corps, l'Église, et à annoncer l'Évangile tout entier à l'être humain tout entier – corps, âme et esprit – et sur toute la Terre.

Nous, membres de Jeunesse en Mission, croyons que la Bible est la Parole inspirée de Dieu, qu'elle fait autorité et révèle que Jésus-Christ est le Fils du Dieu vivant, que l'homme, créé à l'image de Dieu, a été créé pour avoir la vie éternelle en Jésus-Christ. Bien que tous les hommes soient pécheurs et privés de la gloire de Dieu, Dieu a rendu possible leur salut par la mort de Jésus-Christ sur la croix. De même, nous croyons que la repentance, la foi, l'amour et l'obéissance constituent les réponses convenables à la grâce que Dieu nous a manifestée, que notre Seigneur souhaite le salut de tous les hommes et leur accès à la connaissance de la vérité et que la puissance de l'Esprit Saint opère en nous et par nous, pour la réalisation du dernier commandement de Jésus: «Allez dans le monde entier et prêchez la bonne nouvelle à toute la création» (Marc 16:15).

## LES CONVICTIONS ET LES VALEURS FONDAMENTALES DE JEM

### A. Les convictions fondamentales de JEM

**Jeunesse en Mission (JEM) affirme que la Bible est la Parole de Dieu, qu'elle fait autorité.** Nous affirmons que la Bible, sous l'inspiration du Saint-Esprit, est la référence absolue pour tous les aspects de la vie et du ministère. En conséquence, fondés sur la Parole et le caractère de Dieu et son initiative pour le salut par l'œuvre expiatoire de Jésus (sa mort, son ensevelissement et sa résurrection), nous, à JEM, mettons fortement l'accent sur les éléments suivants:

– **L'adoration:** nous sommes appelés à **louer et adorer Dieu seul** (Ex 20:2-3; Dt 6:4-5; 2 R 17:35-39; 1 Ch 16:28-30; Ne 8:2-10; Mc 12:29-30; Rm 15:5-13; Jd 24-25; Ap 5:6-14; Ap 19:5-8).

– **La sainteté:** nous sommes appelés à **mener des vies saintes et justes** reflétant la nature et le caractère de Dieu (Lv 19:1-2; Ps 51:7-11; Jr 18:1-11; Éz 20:10-12; Zc 13:9; Lc 1:68-75; Ép 4:21-32; Tt 2:11-14; 1 P 2:9, 21-25; 1 Jn 3:1-3).

– **Le témoignage:** nous sommes appelés à **partager l'Évangile de Jésus-Christ** avec ceux qui ne le connaissent pas (Ps 78:1-7; És 40:3-11; Mi 4:1-2; Hab 2:14; Lc 24:44-48; Ac 3:12-26; Ac 10:39-43; 1 Co 9:19-23; 2 Co 2:12-17; 1 Pi 3:15-18).

– **La prière:** nous sommes appelés à **nous engager dans la prière d'intercession** pour les personnes et les causes qui sont sur le cœur de Dieu, notamment la lutte contre le mal sous toutes ses formes. (Gn 18:20-33; Ex 32:1-16; Jc 3:9-15; 1R 8:22-61; Éz 22:30-31; Éz 33:1-11; Mt 6:5-15; Mt 9:36-38; Ép 3:14-21; 2 Th 3:1-5).

– **La communion fraternelle:** nous sommes appelés à **nous engager envers l'Église** dans son expression locale pour nourrir ainsi que dans son expression locale pour multiplier (2 Ch 29:20-30; Ps 22:25-28; Ps 122:1-4; Jl 2:15-17; Mt 18:19-20; Ac 2:44-47; Ac 4:32-35; 1 Co 14:26-40; Ép 2:11-18; Hé 10:23-25).

– **Le service:** nous sommes appelés à **contribuer aux desseins du Royaume de Dieu** dans toutes les sphères de la vie (Dt 15:7-11; Dt 24:17-22; Ps 112:4-9; Pr 11:10-11; Zac 7:8-10; Mt 5:14-16; 2 Th 3:13; Tt 3:4-8; Hé 13:15-16; Jc 2:14-26).

## **B. Les valeurs fondamentales de JEM**

### **1. CONNAÎTRE DIEU**

JEM s'efforce de connaître Dieu. Connaître sa nature, son caractère et ses voies tels qu'ils sont révélés dans la Bible, qui est la Parole inspirée et autoritaire de Dieu. Nous nous efforçons de le refléter dans chaque aspect de nos vies et de notre ministère. Le résultat naturel de connaître et de prendre plaisir à une relation avec Dieu est un désir de partager cette relation avec d'autres. (2 Ro 19:19; Jb 42:5; Ps 46:10; Ps 103:7-13; Jr 9:23-24; Os 6:3; Jon 17:3; Ép 1:16-17; Ph 3:7-11; 1 Jn 2:4-6).

### **2. FAIRE CONNAÎTRE DIEU**

JEM est appelé à faire connaître Dieu dans le monde entier et dans chaque sphère de la société, par le biais de l'évangélisation, de la formation et des ministères d'entraide. Nous avons la conviction que le salut des âmes doit avoir comme résultat la transformation de la société, obéissant ainsi au commandement de Jésus de faire des nations des disciples. (1 Ch 16:24-27; Ps 68:11; Ps 71:15-16; Ps 145:4-7; Mt 28:18-20; Mc 16:15; Ac 1:8; Ac 13:1-4a; Rm 10:8-15; Rm 15:18-21).

### **3. ENTENDRE LA VOIX DE DIEU**

JEM s'engage à créer avec Dieu au travers de l'écoute, en priant ses prières et en obéissant à tous ses commandements, dans les grandes et les petites choses. Nous dépendons de l'écoute de sa voix, autant sur le plan personnel que dans un contexte d'équipe, et lors de nos réunions plus importantes. Entendre la voix de Dieu fait partie intégrale de nos processus de décisions. (1Sa 3:7-10; 2Ch 15:2-4; Ps 25:14; És 6:8; Am 3:7; Lc 9:35; Jn 10:1-5; Jn 16:13-15; Hé 3:7-8,15; Ap 2:7, 11, 17, 27; Ap 3:6,13, 22)

### **4. PRATIQUER LA LOUANGE ET LA PRIÈRE D'INTERCESSION**

Jem s'engage à intégrer l'adoration de Jésus et la prière d'intercession dans la vie quotidienne. Nous sommes aussi conscients des intentions de Satan, qui sont de détruire les œuvres de Dieu, et nous faisons appel à la puissance de Dieu et au Saint Esprit pour vaincre ses stratégies dans la vie des personnes qui nous entourent et dans les affaires des nations. (1 S 7:5; 2Ch 7:4; Ps 84:1-8; Ps 95:6-7; Ps 100:1-5; Mc 11:24-25; Ac 1:14; Ép 6:13-20; 1 Th 5:16-19; 1 Tm 2:1-4).

### **5. ÊTRE VISIONNAIRE**

JEM est appelé à être visionnaire, à continuellement recevoir, nourrir et offrir une fraîche vision de la part de Dieu. Nous favorisons la mise en place de nouveaux ministères et de nouvelles méthodes, désirant toujours communiquer de manière radicale avec chaque génération, groupe ethnique ou sphère de la société. Nous croyons que l'appel apostolique de JEM exige la participation de nos anciens spirituels, de liberté dans l'Esprit, et de relations centrées sur la Parole de Dieu. (Nb 12:6; 1Sa 12:16; Pr 29:18; Éz 1:1; Ha 2:2-3; Mc 1:35-39; Lc 9:1-6; Ac 16:9-10; Ac 26:19; 2 Pi 3:9-13).

### **6. PROMOUVOIR LES JEUNES**

JEM est appelé à promouvoir la jeunesse. Nous croyons que Dieu a doué et appelé des jeunes pour être le fer de lance de la vision et du ministère. Nous nous engageons à les valoriser, leur faire confiance, les former, les

soutenir, leur faire de la place et les laisser partir. Ils ne sont pas seulement l'Église de demain; ils sont également l'Église d'aujourd'hui. Nous sommes engagés à les suivre là où ils nous conduisent, dans la volonté de Dieu. (1 Sa 17:32-50; Éc 4:13-14; Éc 12:1-7; Jr 1:5-10; Dn 1:17-20; Jl 2:28; Jn 6:9; Ac 16:1-5; 1 Tm 4:12-16; 1 Jn 2:12-14).

### **7. AVOIR UNE LARGE STRUCTURE DÉCENTRALISÉE**

JEM est une organisation large et diversifiée, mais intégrée. Nous sommes une famille mondiale poursuivant des ministères unis par des alliances de base et par un même objectif. Nous sommes unis par une vision, par des valeurs et par des relations communes. Nous croyons que les structures doivent servir le peuple et les desseins de Dieu. Chaque ministère, à chaque niveau, a le privilège et la responsabilité de rendre des comptes à un cercle d'anciens spirituels reconnus. (Ex 18:13-26; Nb 1:16-19; Nb 11:16-17, 24-30; Dt 29:10-13; Jos 23:1-24:28; Ac 14:23; Ac 15:1-31; 1 Co 3:4-11; Tt 1:5-9; He 13:7, 17).

### **8. ÊTRE INTERNATIONAL ET INTERDÉNOMINATIONNEL**

JEM est international et interdénominationnel dans sa portée mondiale ainsi que dans sa composition locale. Nous sommes convaincus que la diversité ethnique, linguistique et confessionnelle, ainsi que les aspects de la culture qui ont été rachetés, sont des facteurs positifs qui contribuent à la santé et à la croissance de la Mission. (Gn 12: 1-4; Gn 26:2-5; Ps 57:9-10; Jr 32:27; Dn 7:13-14; Ac 20:4; 1 Co 12: 12-31; Ép 4:1-16; Col 3:11; Ap 7:9).

### **9. AVOIR UNE VISION BIBLIQUE DU MONDE**

JEM est appelé à avoir une vision biblique chrétienne du monde. Nous croyons que la Bible – le manuel à suivre pour mener sa vie – établit une distinction claire entre le bien et le mal; ce qui est juste et ce qui est faux. Les dimensions pratiques de la vie ne sont pas moins spirituelles que les expressions du ministère. Tout ce qui est fait dans l'obéissance à Dieu est spirituel. Nous nous efforçons d'honorer Dieu au travers de tout ce que nous faisons, en équipant et en mobilisant des hommes et des femmes de Dieu pour qu'ils assument des rôles de service et d'influence dans chaque domaine de la société. (Dt 8:1-3; Dt 32:45-47; 2 Ro 22:8; Ps 19:7-11; Lc 8:21; Jn 8:31-32; Ph 4:8-9; 2 Tm 3:16-17; Hé 4:12-13; Jc 4:17).

### **10. OPÉRER EN ÉQUIPE**

JEM est appelé à opérer en équipe dans tous les aspects de ses ministères et de son leadership. Nous croyons qu'il existe une complémentarité dans les dons, les appels, les perspectives, les ministères et les générations. Travailler ensemble dans l'unité à tous les niveaux de notre Mission procure sagesse et sécurité. Chercher la volonté de Dieu et prendre des décisions dans un contexte d'équipe favorise la responsabilité et contribue à de meilleures relations, à une plus grande motivation, à un meilleur sens de responsabilité ainsi qu'à une meilleure appropriation de la vision. (Dt 32:30-31; 2 Ch 17:7-9; 2 Chr 17:7-9; Pr 15:22; Éc 4:9-12; Mc 6:7-13; Rm 12:3-10; 2 Cor 1:24; Ép 5:21; Ph 2:1-2; 1 Pi 4:8)

### **11. DÉMONSTRER UNE AUTORITÉ DE SERVITEUR**

JEM est appelé à un style d'autorité qui se met au service des autres, plutôt qu'à un style d'autorité hiérarchique. Cette autorité est un style de vie. Un directeur-serviteur est quelqu'un qui honore les dons et les appels de ceux qui sont à sa charge et qui protège leurs droits et leurs privilèges. Tout comme Jésus a servi ses disciples, nous insistons auprès de ceux qui ont des responsabilités de direction, qu'ils servent ceux qu'ils conduisent. (Dt 10:12-13; Ps 84:10; És 42:1-4; Mi 6:8; Mc 10:42-45; Jn 13:3-17; Rom 16:1-2; Ga 5:13-14; Ph 2:3-11; 1 Pi 4:10-11).

### **12. D'ABORD FAIRE, PUIS ENSEIGNER**

JEM s'engage à faire d'abord avant d'enseigner. Nous croyons que l'expérience sur le terrain donne autorité à nos paroles. Un caractère forgé par Dieu et un appel divin sont plus importants que les dons, les capacités et l'expertise de la personne. (Dt 4:5-8; Esd 7:10; Ps 51:12-13; Ps 119:17-18; Pr 1:1-4; Mt 7:28-29; Ac 1:1-2; Col 3:12-17; 2 Tm 4:1-5; 2 Pi 1:5-10).

### 13. ÊTRE ORIENTÉ VERS LES RELATIONS

JEM est engagé à vivre et travailler en relation avec les autres. Nous souhaitons être unis par une vie de sainteté, un soutien mutuel, des relations transparentes dans l'humilité et vivre une communication ouverte, plutôt que de dépendre de structures et de règles. (Lv 19:18; Ps 133:1-3; Pr 17:17; Pr 27:10; Jn 13:34-35; Jn 15:13-17; Jn 17:20-23; Rm 13:8-10; 1 Jn 1:7; 1 Jn 4:7-12).

### 14. VALEUR DE LA PERSONNE

JEM est appelé à valoriser chaque personne. Nous croyons à une chance égale et à la justice pour tous. Créées à l'image de Dieu, les personnes de toute nationalité, âge et fonction ont des contributions et des appels distincts. Nous nous engageons à honorer les responsabilités données par Dieu et les dons dans le ministère chez chaque homme et chaque femme. (Ge 1:27; Lv 19:13-16; Dt 16:18-20; Ps 139:13-16; Mc 8:34-37; Ac 10:34-35; Ga 3:28; Ép 6:5-9; Hé 2:11-12; Jc 2:1-9).

### 15. VALEUR DES FAMILLES

JEM affirme l'importance que toute la famille serve Dieu au sein de la mission, pas seulement le père et/ou la mère. Nous encourageons aussi l'inclusion des familles monoparentales. Nous encourageons le développement d'unités familiales fortes et saines, dont chaque membre va partager l'appel missionnaire et y contribuer par son don unique de manière complémentaire. Nous soutenons et célébrons la vision biblique selon laquelle l'intention de Dieu pour les liens sacrés du mariage est entre un homme et une femme (Gn 2:21-24; Gn 18:17-19; Dt 6:6-7; Pr 5:15-23; Pr 31:10-31; Mal 2:14-16; Mt 19:3-9; 1 Co 7:1-16; 1 Tm 3:2-5; Hé 13:4).

### 16. ÊTRE DÉPENDANT DE DIEU POUR LES FINANCES

JEM est appelé à pratiquer une vie de dépendance à l'égard de Dieu pour l'approvisionnement financier. Pour les individus et JEM en général, cette provision vient de son peuple. De la même façon que Dieu s'est montré généreux envers nous, nous-mêmes désirons être généreux. Les JEMiens donnent d'eux-mêmes, de leur temps ainsi que leurs talents à Dieu par le biais de la mission, sans attente de rémunération. (Gn 22:12-14; Ex 36:2-7; Nb 18:25-29; Mal 3:8-12; Mt 6:25-33; Lc 19:8-9; 2 Co 8:1-9:15; Ph 4:10-20; Tt 3:14; 3 Jn 5-8).

### 17. PRATIQUER L'HOSPITALITÉ

JEM affirme la mise en pratique de l'hospitalité comme étant une expression du caractère de Dieu, et de la valeur qu'il attache à l'individu. Nous croyons qu'il est important d'ouvrir nos cœurs, nos foyers, nos campus et nos bases pour nous servir et nous honorer les uns les autres, servir nos hôtes ainsi que les pauvres et les nécessiteux, dans un esprit de générosité et non pas de protocole social. (Gn 18:1-8; 2 S 9:1-11; Ps 68:5-6; Pr 22:9; És 58:7; Mt 25:31-46; Ac 28:7-8; Rm 12:13; Hé 13:1-3; 1 Pi 4:9).

### 18. COMMUNIQUER AVEC INTÉGRITÉ

JEM affirme que tout existe parce que Dieu communique. Par conséquent, JEM est engagé à communiquer de façon vraie, exacte, opportune et pertinente. Nous croyons qu'une bonne communication est essentielle pour former des relations solides ainsi que des familles et des communautés saines. Une bonne communication contribue aussi à l'efficacité du ministère. (Gn 1:3-5; Nb 23:19; Pr 10:19; Pr 25:9-14; Za 8:16-17; Mt 5:33-37; Lc 4:16-22; Jn 1:1-5; Col 4:6; Jc 3:1-18).

**Note historique:** Ce document comprend *l'énoncé de mission de JEM, les convictions et les valeurs fondamentales de Jeunesse en Mission*.

*L'énoncé de mission de JEM* a été rédigé au début des années 1960. Nous n'avons délibérément jamais écrit de «déclaration de foi» dû au fait que nous sommes «un mouvement international de chrétiens de diverses dénominations». Nous voulions simplement clarifier pourquoi Dieu avait appelé ce mouvement à exister.

*Les convictions et valeurs fondamentales de JEM* sont nées d'un processus qui s'est étendu sur plusieurs décennies, à l'écoute de Dieu et des uns et des autres. Le processus d'identification de nos valeurs a été initié par Darlene Cunningham en 1985 à l'occasion du 25<sup>ème</sup> anniversaire de JEM, afin de les transmettre aux générations futures. Le document a ensuite été approuvé six ans plus tard par le Conseil international en 1991.

À cette époque, le Conseil international (CI) était le groupe d'anciens reconnu au niveau international de JEM. Depuis lors, le cercle des anciens du monde entier a fonctionné sous plusieurs noms différents. Tout d'abord, il y a eu le Conseil international (CI). Plus tard, il s'est appelé l'équipe de leadership international (GLT, Global Leadership Team), puis le Forum du leadership international (GLF, Global Leadership Forum). Ce corps a été dissout à Singapour en 2014 afin de mettre en place une structure plus plate au niveau trans-local à la place de ce qui devenait une structure organisationnelle de plus en plus hiérarchique. Maintenant, il y a de nombreux cercles d'anciens spirituels au sein de la mission – pour la plupart connus sous le nom: «équipes de cercles régionaux» (ACT, Area Circle Team). Loren et Darlene Cunningham ont convoqué un groupe d'anciens plus âgés, connu sous le nom du Cercle des fondateurs (FC, Founders' Circle).

Tout au long de ces nombreuses décennies, l'un des principaux rôles du corps des anciens spirituels internationaux (qu'il s'agisse des IC, GLT, GLF ou FC) a été de confirmer, gérer et sauvegarder les documents fondamentaux de la mission. Bien que le FC n'ait pas la surveillance gouvernementale des cadres de leadership antérieurs, il joue ce rôle de protection et de clarification de nos documents fondamentaux.

Un historique des valeurs de JEM, depuis sa première présentation par Darlene en 1985 et son approbation par le CI en 1991, comprend des mises à jour par les GLT en 2003 et les GLF en 2011, 2014. Le FC a confirmé une mise à jour en 2017 lors de l'atelier de l'UdN au Costa Rica concernant l'inclusion du «service» comme l'une de nos réponses à nos convictions fondamentales; et une mise à jour en 2018 pendant «JEM Together» en Thaïlande, qui clarifie la valeur 15. À ce même moment, ce nouveau format a été adopté pour que notre énoncé de mission, nos convictions et nos valeurs fondamentales ainsi que les références bibliques à l'appui soient présentées sous forme d'un document unique.

Ce document mis à jour ainsi que les six documents des alliances constituent les documents fondamentaux de Jeunesse en Mission:

- 1988: L'Alliance de Manille (qui comprend l'énoncé de mission de JEM et la Magna Carta chrétienne)
- 1992: L'Alliance de la Mer Rouge
- 2002: L'Alliance de Nanning
- 2010: L'Alliance du Jubilé
- 2014: L'Alliance de Singapour
- 2014: L'Alliance pour éradiquer la pauvreté biblique.

L'identité et la mission de JEM sont clarifiées par ce que nous connaissons sous le nom de «*Un héritage en quatre mots*» (*Four Legacy Words*) données par Dieu à Loren Cunningham au cours des années. Ces dernières sont les paroles principales du Seigneur qui, au cours de notre histoire, nous ont guidés et ont façonné notre héritage en tant que mission. Il s'agit notamment de

1. la vision d'engagement des vagues, que Loren reçut en juin 1956 aux Bahamas peu avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire
2. l'appel de faire de toutes les nations des disciples, au travers des sept sphères de la société
3. la Magna Carta chrétienne
4. l'engagement immédiat d'éradiquer la pauvreté biblique

Tous ces éléments sont enracinés dans les premiers jours de l'histoire de la mission, et nous continuons de grandir dans notre compréhension et notre application de «*Un héritage en quatre mots*».

## MAGNA CARTA CHRÉTIENNE

Nous adhérons à la «Magna Carta» chrétienne qui croit que les droits fondamentaux suivants sont implicites dans l'Évangile, c'est à dire que chaque individu sur la terre a le droit:

1. d'entendre et de comprendre l'Évangile de Jésus-Christ.
2. d'avoir une Bible dans sa propre langue.
3. d'avoir une communauté chrétienne à proximité et être en mesure de rencontrer des frères et sœurs en Christ pour la communion fraternelle chaque semaine, d'avoir des enseignements bibliques ainsi qu'un temps d'adoration avec les membres du Corps de Christ.
4. d'avoir accès à une instruction chrétienne pour ses enfants.
5. d'avoir le minimum nécessaire pour la vie: la nourriture, l'eau, les vêtements, un abri, ainsi que des soins médicaux.
6. de pouvoir vivre une vie productive et épanouie spirituellement, mentalement, socialement, émotionnellement et physiquement.

Nous nous engageons, par la grâce de Dieu, à remplir cet engagement et à vivre pour sa Gloire.



# DÉCLARATION DE MANILLE

*Le 4 août 1988*

La Déclaration de Manille est une déclaration préparée par JEM et sur laquelle le leadership de Jeunesse en Mission a prié. Elle a été confirmée par 1500 membres du personnel lors de la Conférence internationale des membres du personnel et du leadership de JEM à Manille, aux Philippines, le 4 août 1988. Les 20 affirmations de la déclaration déclarent les valeurs, principes et appel de Jeunesse en Mission. Nous vous invitons à vous joindre à nous dans cet incroyable défi qui est d'atteindre le monde avec l'amour de Jésus-Christ.

## NOUS CROYONS

que notre appel en tant que communauté missionnaire est de participer à l'accomplissement de «la Grande Mission». Nous nous réjouissons de l'appel que le Seigneur Jésus-Christ a mis sur notre mission, d'être engagé dans l'évangélisation, la formation et les ministères d'entraide. Nous choisissons de renouveler notre engagement envers Dieu, les uns envers les autres, afin que, par Sa grâce et par la puissance du Saint-Esprit, nous accomplissions ce que Dieu attend de nous pour participer à l'achèvement de «la Grande Mission» (Marc 16:15 et Mat 28:18-20).

## NOUS CROYONS

que l'appel du Seigneur pour notre mission est de mobiliser les jeunes pour l'évangélisation du monde. Dans cette déclaration, nous exprimons notre engagement à voir des jeunes gens mobilisés en très grand nombre pour l'évangélisation du monde et que ces jeunes aient l'occasion d'assumer des rôles de responsabilités et d'influence dans notre mission.

## NOUS CROYONS

que l'appel de Dieu pour notre mission est de concentrer nos efforts pour atteindre ceux qui n'ont pas encore entendu l'Évangile. Nous déclarons notre désir de voir des dizaines de milliers d'ouvriers mobilisés dans l'évangélisation du monde sur les neuf lignes de front suivantes: le monde musulman, le monde bouddhiste, le monde communiste, le monde hindou, la jeunesse et les enfants, les chrétiens nominaux, les villes, les pauvres et les nécessiteux, ainsi que les ethnies non atteintes.

## NOUS CROYONS

à la seigneurie de Christ dans chaque domaine de la vie. Nous nous engageons à proclamer l'Évangile de Jésus-Christ de manière à manifester sa seigneurie dans la vie des individus, des nations, de la famille et du foyer, de l'église dans ses diverses expressions, de l'enseignement, des médias, des arts et divertissements, du sport, du commerce, des sciences et technologie, du gouvernement et de la politique. Que cela doit se faire dans le même Esprit que celui avec lequel Jésus est venu: en tant qu'humble serviteur, renonçant à ses droits, et étant ainsi agréable à son Père.

## NOUS CROYONS

que Dieu veut que JEM soit représentatif de toutes les nations de la Terre, et que nos membres du personnel et responsables viennent de tous les pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique Latine, d'Amérique du Nord, de l'Océanie, du Proche-Orient et de l'Europe.

## NOUS CROYONS

que notre appel en tant que mission est d'aimer en paroles et en actes afin de proclamer et démontrer la Bonne Nouvelle de l'Évangile. L'évangélisation personnelle et la préoccupation des besoins pratiques sont deux manières égales de témoigner de Jésus-Christ. Ainsi, par la grâce et la miséricorde de Dieu, nous proclamerons la Bonne Nouvelle et ferons de l'entraide afin que des hommes et des femmes reçoivent la vérité de l'Évangile.

## NOUS CROYONS

à l'importance de faire l'œuvre de Dieu selon sa volonté. Nous déclarons notre dépendance totale de Dieu quant à la sagesse et lui demandons de nous révéler toutes traces de paternalisme, préjugé ou triomphalisme. Nous choisissons de suivre l'exemple du Seigneur Jésus qui a renoncé à ses droits pour défendre les droits des pauvres et pour servir ceux auxquels il voulait faire du bien et cela dans une humanité authentique.

## NOUS CROYONS

que Dieu veut voir des jeunes et moins jeunes, des hommes et des femmes prendre des positions de leadership dans notre mission.

## NOUS CROYONS

en la nécessité de diriger dans un esprit de service, ainsi qu'en l'importance d'être prêts à répondre de nos actes et d'être soumis dans nos attitudes et nos façons de diriger. Nous confirmons l'importance, pour tout nouveau membre du personnel, de passer par une période d'orientation et de préparation aux ajustements culturels nécessaires, afin de faciliter son service dans le Royaume de Dieu. Nous désirons que Dieu renouvelle et renforce sans cesse le contenu de nos Écoles de Formation de Disciples, afin qu'elles soient source d'encouragement, de préparation et d'affermissement pour le service chrétien.

## NOUS CROYONS

en l'importance d'un esprit d'humilité, de brisement et de transparence spirituelle dans nos relations les uns avec les autres. Nous nous engageons à nouveau à respecter les principes d'unité décrits par l'apôtre Paul dans Éphésiens 4 et 5. Nous acceptons la responsabilité de régler toute faiblesse de caractère ou barrière culturelle de manière à être agréable au Seigneur Jésus et à promouvoir l'unité au sein de notre mission et du Corps de Christ tout entier.

## NOUS CROYONS

en l'importance d'une vie équilibrée selon les principes bibliques. Nous croyons que nous avons besoin de chrétiens d'horizons différents et de convictions théologiques diverses dans le Corps de Christ. Nous avons besoin de leurs conseils, de leur sagesse, de leurs enseignements et de leur aide, afin que nous soyons tout ce que Dieu nous appelle à être.

## NOUS CROYONS

en l'importance de l'église locale. Humblement, nous demandons à Dieu sa grâce et son aide pour multiplier et édifier des églises locales et pour collaborer avec elles dans l'accomplissement de «la Grande Mission».

## NOUS CROYONS

au ministère de la prière et intercession. Nous déclarons notre dépendance totale à Dieu et lui demandons de nous renouveler continuellement pour pouvoir toujours être une mission qui intercède pour les nations et cherche en Dieu ses directives. Nous croyons que Dieu nous appelle à l'édification fondée sur la prière, tout en sachant que toute œuvre mourra sans Sa direction. Nous reconnaissons notre besoin de la prière des autres.

## NOUS CROYONS

en l'importance d'une dépendance réciproque au sein de JEM entre ses différentes bases, ministères, équipes, écoles et l'ensemble du mouvement. Nous confirmons notre besoin d'être soumis à ceux que nous servons, à ceux qui sont au-dessus de nous dans le Seigneur et ceux avec lesquels nous collaborons. Nous croyons que cet esprit de transparence stimule la correction, l'encouragement, l'ouverture dans notre vie collective et nos vies personnelles.

## NOUS CROYONS

en la valeur de chaque individu et nous engageons à équiper, édifier et fortifier tous ceux que Dieu nous enverra pour l'accomplissement de son ministère et de ses buts dans leur vie.

## NOUS CROYONS

au ministère de l'hospitalité et nous engageons à ouvrir nos bases, nos foyers, nos cœurs à tous ceux que Dieu nous enverra. Nous reconnaissons que c'est une responsabilité biblique et c'est avec joie que nous recevons ce privilège de servir et d'honorer les invités, les enseignants, les équipiers de JEM, les pauvres et les nécessiteux au travers de ce ministère.

## NOUS CROYONS

que nous devons être redevables financièrement. Nous déclarons que nous, Jeunesse en Mission, vivrons selon des normes légales, spirituelles et éthiques dans le domaine de nos finances.

## NOUS CROYONS

que JEM est un mouvement international composé de chrétiens venant de différentes dénominations, consacrés à présenter Jésus-Christ d'une manière personnelle à sa génération. Pour accomplir cette tâche, il s'applique à mobiliser le plus grand nombre de croyants, à les instruire et les équiper pour leur permettre de répondre à la mission que Christ leur a confiée: l'évangélisation du monde entier.

## NOUS CROYONS

que la Bible est la Parole inspirée de Dieu, qu'elle a toute autorité et qu'elle révèle Jésus-Christ comme le Fils de Dieu, que l'homme a été créé à l'image de Dieu pour avoir la vie éternelle par Jésus-Christ. Bien que tous les hommes aient péché et soient privés de la gloire de Dieu, nous croyons que Dieu a rendu le salut possible par la mort sur la croix et la résurrection de Jésus-Christ, que la repentance, la foi, l'amour et l'obéissance sont les réponses qui conviennent à l'initiative de la grâce de Dieu envers nous. Que Dieu veut que tous les hommes soient sauvés et parviennent à la connaissance de la vérité, que la puissance du Saint-Esprit est manifestée en ses enfants et à travers eux pour accomplir la «Grande Mission» de Jésus-Christ: «Allez par tout le monde et prêchez la Bonne Nouvelle à toute la création» (Marc 16:15).

## NOUS ADHÉRONS

à la «Magna Carta» chrétienne qui croit que les droits fondamentaux suivants sont implicites dans l'Évangile, c'est à dire que chaque individu sur la Terre a le droit:

1. d'entendre et de comprendre l'Évangile de Jésus-Christ.
2. d'avoir une bible dans sa propre langue.
3. d'avoir une communauté chrétienne à proximité et être en mesure de rencontrer des frères et sœurs en Christ pour la communion fraternelle chaque semaine, d'avoir des enseignements bibliques ainsi qu'un temps d'adoration avec les membres du Corps de Christ.
4. d'avoir accès à une instruction chrétienne pour ses enfants.
5. d'avoir le minimum nécessaire pour la vie: la nourriture, l'eau, les vêtements, un abri, ainsi que des soins médicaux.
6. de vivre une vie productive et épanouie spirituellement, mentalement, socialement, émotionnellement et physiquement.

**Avec l'aide de Dieu**, Je, soussigné, m'engage, avec la grâce de Dieu, à achever cette déclaration et à vivre pour Sa gloire.

# ALLIANCE DE LA MER ROUGE

*Dieu nous a parlé en Égypte – Avril 1992*

Le Comité Exécutif International de JEM s'est réuni au Moyen Orient en avril 1992. Le Seigneur nous a fortement parlé du fait qu'il voulait que notre mission s'engage davantage dans le monde musulman. Au cours d'un temps de prière, Dieu est intervenu avec des directives inattendues: réunir les responsables de notre mission pour que nous nous humiliions devant Lui. Cela est arrivé si soudainement, et avec une conscience incroyable de la présence de Dieu, que nous avons senti que nous devions prendre sérieusement note de ce temps et proclamer ce que Dieu avait fait dans nos cœurs. Nous avons décidé de ne pas permettre à l'ennemi de brouiller les directives de Dieu ou de semer des doutes dans nos cœurs. C'est ce que nous avons appelé notre *Alliance de la Mer Rouge*.

Alors que nous nous sommes réunis à plusieurs reprises pour prier pour le monde musulman, Dieu nous a parlé (à travers Ézéchiël 47) d'une nouvelle profondeur de l'onction qu'il voulait répandre sur nous, nous donnant une forte impression que c'était un premier pas vers une nouvelle ère, concrétisant le déversement de son Esprit sur notre mission.

Nous avons été fortement marqués par le texte d'Ésaïe 19, qui semblait indiquer qu'au moins un aspect de ce qu'il voulait faire avec notre mission devait se passer à Jérusalem. Au cours de notre rencontre, nous avons ressenti notre profond besoin d'être préparés spirituellement. Dieu nous a également montré notre besoin d'ouvrir les yeux. Il est devenu évident que nous ne devions pas accepter l'amertume qui existe entre les chrétiens, les arabes et les juifs.

Dieu nous a dit de prévoir un temps de trente jours de prière et de jeûne focalisé sur le monde musulman. Il a insisté sur l'importance d'une repentance publique à cause des Croisades et des grands torts qu'elles ont causés.

Afin de pouvoir sceller ce que Dieu nous a dit en tant que mission par rapport au monde musulman, nous avons pensé qu'il serait bon de formuler un engagement formel envers Dieu qui serait appelé l'*Alliance de la Mer Rouge* et d'inviter tous ceux qui le voudraient à signer cette Alliance.

## **Texte de l'Alliance:**

Devant Dieu, nous prenons l'engagement solennel suivant. Nous décidons de:

- rechercher activement la nouvelle mesure d'onction et d'autorité que Dieu veut déverser sur nous.
- nous soumettre à toute discipline spirituelle qu'Il demanderait de nous, telle que le jeûne, la prière, la repentance.
- se réunir chaque fois que Dieu nous montre un temps et un lieu spécifiques pour chercher sa face par rapport à ces objectifs.
- s'assurer de garder l'intégralité de la vision, considérer les juifs et les arabes comme des créatures aimées de Dieu.
- accueillir le vaste monde musulman dans nos cœurs, rechercher l'onction de Dieu, la sagesse, la puissance et les stratégies nécessaires pour apporter son plan de rédemption à tous ceux qui vivent sous l'influence de l'islam.
- croire à l'établissement du Royaume de Dieu partout où les gens vivent sous l'influence de l'islam et nous laisser davantage impressionner par Dieu que par les difficultés.
- prendre nos responsabilités en tant que leaders pour appeler et mobiliser notre organisation à recevoir l'onction de Dieu et son autorité pour atteindre les musulmans du monde.

# ALLIANCE DU JUBILÉ

## CÉLÉBRATION DES 50 ANS DE JEM

### POUR UN TEMPS COMME CELUI-CI

Je réalise – alors que JEM célèbre cinquante ans de ministère – que l'Esprit de Dieu est à l'œuvre autour du monde, de manière incroyable.

Je veux sérieusement faire ma part, pour assurer que «la flamme continue d'aller de l'avant» et ainsi aider à l'accomplissement du rêve de Dieu, que chaque individu puisse entendre et que toutes les nations soient touchées par l'Évangile de Jésus-Christ.

Je considère que c'est un grand privilège d'être en vie et appelé «pour un temps comme celui-ci» – et donc, par la grâce de Dieu, je m'engage:

1. à aimer le Seigneur mon Dieu, de tout mon cœur, mon âme, mon intelligence et ma force et d'aimer mon prochain comme moi-même (Marc 12:30-31).
2. à chercher d'abord Son Royaume et Sa Justice pour ma propre vie et mon avenir (Matthieu 6:25-34).
3. à servir les autres sans autre raison que mon amour pour Dieu.  
(Jean 21:15-17)
4. à porter ma croix et suivre Jésus partout où IL me conduit (Marc 8:34-35).
5. de faire tout ce qui est dans mes possibilités, par la puissance du Saint-Esprit à l'œuvre en moi, pour accomplir l'ordre suprême dans cette génération (Marc 16:15).

Je m'engage devant Dieu – ensemble avec mes frères et sœurs – de faire de ces points mes priorités jusqu'à ce que «la terre soit remplie de la connaissance de la gloire de l'Éternel comme les eaux recouvrent le fond de la mer» (Habacuc 2:14).

# DÉCLARATION DE LAUSANNE

*Lausanne, en Suisse, est la ville où s'est tenu en 1974 un congrès international convoqué par un comité dirigé par le Rév. Billy Graham. Des leaders chrétiens de 150 nations ont participé au congrès. La déclaration de Lausanne est une alliance sur laquelle plus de 2'300 évangéliques se sont mis d'accord pendant ce congrès pour être plus intentionnels à propos de l'évangélisation du monde. Depuis, cette déclaration a défié des églises et des organisations chrétiennes à travailler ensemble pour faire connaître Jésus-Christ dans le monde entier.*

Nous, membres de l'Église de Jésus-Christ, venus de plus de 150 nations participer au Congrès International pour l'évangélisation mondiale à Lausanne, nous louons Dieu pour son salut merveilleux, nous nous réjouissons de la communion qu'il nous a donnée avec lui-même et les uns avec les autres. Nous sommes profondément touchés de ce que Dieu accomplit aujourd'hui, nous sommes poussés à nous repentir de nos manquements et stimulés par la tâche qui nous reste à accomplir dans le domaine de l'évangélisation. Nous croyons que l'Évangile est la Bonne Nouvelle de Dieu pour le monde entier. Avec l'aide de sa grâce, nous sommes décidés à obéir au commandement du Christ: proclamer cet Évangile à l'humanité entière et faire de toutes les nations des disciples. C'est pourquoi nous désirons affirmer notre foi et notre résolution et rendre public notre engagement.

## **1. Le dessein de Dieu:**

Nous affirmons notre foi au Dieu éternel et unique, créateur et Seigneur du monde, Père, Fils et Saint-Esprit, qui règne sur toutes choses selon le dessein de sa volonté. Il a appelé du milieu du monde un peuple qui lui appartient et il l'a envoyé dans le monde pour servir et témoigner, pour faire avancer son règne, édifier le Corps du Christ et glorifier son nom. Nous confessons avec honte que nous avons souvent renié notre vocation et failli à notre mission, car nous nous sommes conformés au monde ou bien nous nous en sommes retirés. Cependant, même s'il est porté dans des vases de terre, l'Évangile reste un trésor précieux et nous nous en réjouissons. Nous désirons de nouveau nous consacrer à faire connaître ce trésor au monde, par la puissance du Saint-Esprit. (És 40:28; Mat 28:19; Éph 1:11; Act 15:14; Jn 17:6, 18; Éph 4:12; 1 Cor 5:10; Rom 12:2; 2 Cor 4:7)

## **2. L'autorité et la puissance de la Bible:**

Nous affirmons l'inspiration divine, la vérité et l'autorité de l'Écriture, l'Ancien et le Nouveau Testament, dans sa totalité. Il n'y a point d'erreur dans tout ce qu'elle affirme. Elle est la seule Parole écrite de Dieu et l'unique règle infaillible de foi et de vie. Nous affirmons aussi que cette Parole est puissante pour accomplir le dessein de salut de Dieu. Le message de la Bible s'adresse à l'humanité entière car la révélation de Dieu dans le Christ, telle que nous la trouvons dans l'Écriture, ne saurait changer. Par elle, le Saint-Esprit continue à nous parler aujourd'hui; dans chaque culture il illumine l'intelligence du peuple de Dieu afin qu'il perçoive personnellement et de façon nouvelle la vérité divine et il révèle ainsi à l'Église entière la sagesse infiniment variée de Dieu. (2 Tim 3:16; 2 Pi 1:21; Jn 10:35; És 55:11; 1 Cor 1:21; Rom 1:16, Mat 5:17,18; Jude 3; Éph 1:17, 18; 3:10, 18)

## **3. Le Christ unique et universel:**

Nous affirmons qu'il n'y a qu'un seul Sauveur et un seul Évangile, bien qu'il y ait diverses manières d'évangéliser. Nous pensons que tous les hommes ont une certaine connaissance de Dieu, car ils peuvent le reconnaître dans ses œuvres. Mais cette révélation naturelle ne peut les sauver car, par leur injustice, ils retiennent la vérité captive. Nous rejetons aussi toute espèce de syncrétisme et de dialogue qui sous-entend que le Christ parle de façon équivalente au travers de toutes les religions et idéologies, car cela ne donne pas au Christ ni à son Évangile la place qui leur revient. Jésus-Christ, qui est le seul Dieu-homme et qui s'est livré comme unique rançon pour les pécheurs, est le seul médiateur entre Dieu et les hommes. Il n'y a pas d'autre nom par lequel nous devons être sauvés. Tous les hommes périssent à cause du péché, mais Dieu les aime tous. Il désire qu'aucun ne périsse mais que tous se repentent. Ceux qui rejettent le Christ refusent la joie du salut et se condamnent eux-mêmes à la séparation éternelle d'avec Dieu. Proclamer Jésus comme «Sauveur du monde» ne veut pas dire que tous les hommes sont automatiquement sauvés ou qu'ils le seront tous en fin de compte. Cela signifie encore moins que toutes les religions offrent le salut dans le Christ. Cela consiste plutôt à proclamer l'amour de Dieu pour un monde pécheur, à inviter tous les hommes à se tourner vers lui comme leur Sauveur et Seigneur et à se donner à lui, chacun personnellement et de tout son cœur dans un acte de repentance et de foi. Jésus-Christ a été élevé

au-dessus de tout autre nom: nous attendons ardemment le jour où tout genou fléchira devant lui et où toute langue le confessera comme Seigneur. (Gal 1:6-9; Rom 1:18-32; 1 Tim 2:5,6; Act 4:12; Jn 3:16-19; 2 Pi 3:9; 2 Thes 1:7-9; Jn 4:42; Mat 11:28; Éph 1:20, 21; Phil 2:9-11)

#### **4. La nature de l'évangélisation:**

Évangéliser, c'est répandre la Bonne Nouvelle que Jésus-Christ est mort pour nos péchés, qu'il est ressuscité des morts selon les Écritures, qu'il règne en Seigneur et qu'il offre maintenant, à tous ceux qui se repentent et qui croient, le pardon des péchés et le don du Saint-Esprit pour nous rendre libres. Notre présence chrétienne dans le monde est indispensable à l'évangélisation, de même qu'un dialogue ouvert dans l'amour afin de mieux comprendre le prochain. Mais l'évangélisation elle-même est la proclamation du Christ: persuader les hommes de venir personnellement à lui pour être réconciliés avec Dieu. Lorsque nous transmettons l'invitation de l'Évangile, nous n'avons pas le droit de cacher ce qu'il en coûte d'être un disciple du Christ. Jésus continue d'appeler ceux qui veulent le suivre à renoncer à eux-mêmes, à se charger de leur croix et à s'identifier avec la communauté de ceux qui lui appartiennent. L'obéissance au Christ, l'intégration à son Église et un service responsable dans le monde sont les conséquences de l'évangélisation. (1 Cor 15:3, 4; Act 2:32-39; Jn 20:21; 1 Cor 1:23; 2 Cor 4:5; 5:11, 20; Lc 14:25-33; Mc 8:34; Act 2:40,47; Mc 10:43-45)

#### **5. La responsabilité sociale du chrétien:**

Nous affirmons que Dieu est à la fois le Créateur et le Juge de tous les hommes; nous devrions par conséquent désirer comme lui que la justice règne dans la société, que les hommes se réconcilient et qu'ils soient libérés de toutes les sortes d'oppressions. L'homme étant créé à l'image de Dieu, chaque personne humaine possède une dignité intrinsèque, quels que soient sa religion ou la couleur de sa peau, sa culture, sa classe sociale, son sexe ou son âge; c'est pourquoi chaque être humain devrait être respecté, servi et non exploité. Là aussi, nous reconnaissons avec humilité que nous avons été négligents et que nous avons parfois considéré l'évangélisation et l'action sociale comme s'excluant l'une l'autre. La réconciliation de l'homme avec l'homme n'est pas la réconciliation de l'homme avec Dieu, l'action sociale n'est pas l'évangélisation, et le salut n'est pas une libération politique. Néanmoins, nous affirmons que l'évangélisation et l'engagement sociopolitique font tous deux parties de notre devoir chrétien. Tous les deux sont l'expression nécessaire de notre doctrine de Dieu et de l'homme, de l'amour du prochain et de l'obéissance à Jésus-Christ. Le message du salut implique aussi un message de jugement sur toute forme d'aliénation, d'oppression et de discrimination. Nous ne devons pas craindre de dénoncer le mal et l'injustice où qu'ils soient. Lorsque les hommes acceptent le Christ, ils entrent par la nouvelle naissance dans son Royaume et ils doivent rechercher, non seulement à refléter sa justice, mais encore à la répandre dans un monde injuste. Le salut dont nous nous réclamons devrait nous transformer totalement dans notre façon d'assumer nos responsabilités personnelles et sociales. La foi sans les œuvres est morte. (Act 17:26, 31; Gen 18:25; És 1:17; Ps. 45:7; Gen 1:26,27; Jc 3:9; Lévi 19:18; Lc 6:27,35; Jc 2:14-26; Jn 3:3,5; Mat.5:20; 6:33; 2 Cor 3:18; Jc 2:20)

#### **6. L'Église et l'évangélisation:**

Nous affirmons que le Christ envoie son peuple racheté dans le monde, comme le Père a envoyé le Fils et que cela demande que nous pénétrions profondément dans le monde quel que soit le prix à payer. Nous devons sortir de nos ghettos ecclésiastiques et imprégner la société non chrétienne. Dans sa mission de service sacerdotal, l'Église doit accorder la priorité à l'évangélisation. L'évangélisation du monde exige que toute l'Église apporte l'Évangile dans sa totalité au monde entier. L'Église est au centre même du dessein de Dieu pour l'univers, elle est le moyen choisi par lui pour répandre l'Évangile. Mais une Église qui prêche la Croix, doit porter elle-même la marque de la Croix. Elle fait obstacle à l'évangélisation lorsqu'elle trahit l'Évangile, lorsqu'il lui manque la foi vivante en Dieu, l'amour véritable pour les hommes ou l'honnêteté scrupuleuse en toutes choses. L'Église est la communauté du peuple de Dieu plutôt qu'une institution; elle ne doit être assimilée à aucune culture particulière, à aucun système politique ou social, à aucune idéologie humaine. (Jn 17:18; 20:21; Mat 28:19, 20; Act 1:8; 20:27; Éph 1:9,10; 3:9-11; Gal 6:14, 17; 2 Cor 6:3, 4; 2 Tim 2:19-21; Phil 1:27)

### **7. La coopération dans l'évangélisation:**

Nous affirmons que Dieu veut que son Église soit, de façon visible, une dans la vérité. L'évangélisation de son côté nous exhorte à être unis car l'unité renforce notre témoignage, tandis que nos divisions dévaluent l'Évangile de la réconciliation. Nous reconnaissons cependant que l'unité d'organisation peut prendre des formes diverses et ne favorise pas forcément l'évangélisation. Toutefois, nous qui partageons la même foi biblique, nous devrions être intimement unis dans la communion fraternelle, dans l'accomplissement de notre tâche et de notre témoignage. Nous confessons que notre témoignage a été parfois déprécié par notre individualisme coupable et par une dispersion inutile. Nous nous engageons à rechercher une unité plus profonde dans la vérité, l'adoration, la sainteté et la mission. Nous préconisons une collaboration intensifiée sur le plan régional, pour aider l'Église à poursuivre sa tâche, élaborer des plans stratégiques, s'encourager mutuellement et partager ressources et expérience. (Jn 17:21, 23; Éph 4:3, 4; Jn 13:35; Phil 1:27; Jn 17:11-23)

### **8. La collaboration des églises dans l'évangélisation:**

Nous nous réjouissons de voir se lever une nouvelle ère missionnaire. Nous assistons à la disparition rapide du rôle dominant des missions occidentales. Dieu est en train de susciter dans les jeunes Églises une force puissante et renouvelée pour l'évangélisation du monde. Il démontre ainsi que la responsabilité d'évangéliser appartient au Corps du Christ tout entier. C'est pourquoi toutes les Églises devraient demander à Dieu (et se demander) ce qu'il leur faudrait faire pour évangéliser leur propre contrée et pour envoyer des missionnaires dans d'autres parties du monde. Nous devrions constamment réévaluer notre rôle et notre responsabilité missionnaires. Ainsi se développera une collaboration croissante des Églises et le caractère universel de l'Église du Christ apparaîtra plus clairement. Nous remercions aussi Dieu pour ceux qui traduisent la Bible ou qui sont engagés dans la formation théologique, les mass media, la littérature chrétienne, l'évangélisation, les efforts pour renouveler l'Église et toute autre action spécialisée. Eux aussi devraient constamment s'examiner pour voir s'ils contribuent efficacement à la mission de l'Église. (Rom 1:8; Phil 1:5; 4:15; Act 13:1-3, 1 Thes 1:6-8)

### **9. L'urgence de l'évangélisation:**

Plus de 2'700 millions de personnes, c'est-à-dire plus des deux tiers de l'humanité, doivent encore être évangélisés. Nous sommes honteux que tant d'hommes aient été négligés; c'est pour nous et pour toute l'Église un constant reproche. Toutefois, nous constatons aujourd'hui dans beaucoup de parties du monde que les hommes sont réceptifs, comme jamais auparavant, au Seigneur Jésus-Christ. Nous sommes convaincus que le temps est venu pour les Églises et pour les organisations para-ecclésiastiques de prier avec insistance pour le salut de ceux qui n'ont pas encore été atteints et pour accomplir de nouveaux efforts en vue d'achever l'évangélisation du monde. Dans un pays déjà évangélisé, il peut être parfois nécessaire de réduire le nombre des missionnaires étrangers et de restreindre l'aide financière pour faciliter la croissance de l'Église indigène et l'aider à acquérir plus de confiance en elle-même, et débloquer ainsi des fonds pour les régions non évangélisées. Les missionnaires devraient se déplacer de plus en plus librement au travers des six continents, animés d'un esprit d'humilité et de service. Notre but: obtenir par tous les moyens et le plus tôt possible que chaque homme puisse entendre, comprendre et accepter la Bonne Nouvelle. Ce but ne sera certainement pas atteint sans sacrifice. Nous sommes tous choqués par la pauvreté de millions d'êtres et troublés par les injustices qui en sont la cause. Ceux d'entre nous qui vivons dans l'abondance acceptons comme un devoir de vivre plus simplement pour contribuer plus généreusement à l'évangélisation et à l'aide aux déshérités. (Jn 9:4; Mat 9:35-38; Rom 9:1-3; 1 Cor 9:19-23; Mc 16:15; És 58:6, 7; Jc 1:27; 2:1-9; Mat 25:31-46; Act 2:44, 45; 4:34, 35)

### **10. L'évangélisation et la culture:**

Le développement de stratégies pour l'évangélisation du monde réclame de l'imagination et des méthodes d'avant-garde. Avec l'aide de Dieu, il en résultera des Églises profondément enracinées dans le Christ et étroitement rattachées à la culture de leur pays. Celle-ci doit toujours être vérifiée et jugée par l'Écriture. L'homme est une créature de Dieu, c'est pourquoi certains aspects de sa culture sont empreints de beauté et de bonté. Cependant, il est également une créature déchue, c'est pourquoi elle est aussi entachée de péché et porte même parfois des traces d'influence démoniaque. L'Évangile ne présuppose nullement la supériorité d'une culture par rapport à une autre, mais il les évalue toutes d'après ses propres critères de vérité et de justice; il insiste, dans chaque culture, sur les impératifs absolus de la morale. Trop souvent, les missions ont exporté, en même temps



que l'Évangile, une culture étrangère et les Églises ont été parfois esclaves de la culture, plutôt que de l'Écriture. Les évangélistes du Christ doivent humblement chercher à se libérer de tout ce qui ne leur est pas authentique et personnel, pour devenir serviteurs des autres. Les Églises doivent chercher à transformer la culture et à l'enrichir pour la plus grande gloire de Dieu. (Mc 7:8, 9, 13; Gen 4:21, 22; 1 Cor 9:19-23; Phil 2:5-7; 2 Cor 4:5)

### **11. L'enseignement et l'autorité:**

Nous confessons que nous avons parfois recherché la croissance de l'Église au détriment de sa valeur spirituelle et que nous avons séparé l'évangélisation de l'édification chrétienne. Nous reconnaissons également que certaines de nos missions ont été trop lentes à former des responsables autochtones et à leur demander d'assumer les tâches qui leur incombent. Nous sommes convaincus que les indigènes doivent prendre en mains la responsabilité de l'Église et nous espérons vivement que, dans chaque pays, l'Église aura ses propres responsables qui dirigeront dans un esprit chrétien, non pas en dominant le troupeau, mais en étant ses serviteurs. Nous reconnaissons qu'il est urgent d'améliorer la formation théologique, surtout celle des responsables d'Église. Dans chaque nation, dans chaque culture, nous souhaitons que soit établi un programme efficace pour la formation des pasteurs et des laïcs (doctrine, évangélisation, édification, service, formation de disciples). De tels programmes ne devraient pas dépendre de méthodes stéréotypées, mais se développer par des initiatives locales conformes aux normes bibliques. (Col 1:27, 28; Act 14:23; Tit 1:5, 9; Mc 10:42-45; Éph 4:11, 12)

### **12. Les conflits spirituels:**

Nous croyons que nous sommes engagés dans une lutte spirituelle constante contre les principautés et les puissances du mal qui cherchent à renverser l'Église et à l'empêcher d'évangéliser le monde. Nous savons qu'il nous faut revêtir l'armure de Dieu et combattre avec les armes spirituelles de la vérité et de la prière. Nous discernons l'activité de notre ennemi, non seulement dans les fausses idéologies répandues dans le monde, mais encore à l'intérieur même de l'Église, dans les évangiles falsifiés qui tordent le sens des Écritures et qui mettent l'homme à la place de Dieu. Nous avons besoin de vigilance et de discernement pour maintenir l'Évangile biblique. Nous reconnaissons que nous-mêmes ne sommes pas à l'abri de l'esprit du monde en ce qui concerne notre pensée et notre action, c'est-à-dire que nous cédon au sécularisme. Par exemple, bien que des études attentives de la croissance numérique et spirituelle des Églises soient utiles et justifiées, nous les avons parfois négligées. D'autres fois, dans notre désir de voir les gens répondre à l'Évangile, nous avons engagé notre message dans des compromis, nous avons manipulé nos auditeurs par des pressions psychologiques, nous nous sommes trop préoccupés de statistiques et nous avons manqué d'intégrité en les utilisant. Tout cela porte la marque du monde. L'Église doit être dans le monde; le monde ne doit pas être dans l'Église. (Éph 6:12; 2 Cor 4:3, 4; Éph 6:11, 13-18; 2 Cor 10:3-5; 1 Jn 2:18-26; 4:1-3; Gal 1:6-9; 2 Cor 2:17; 4:2; Jn 17:15)

### **13. La liberté et la persécution:**

Dieu a chargé tous les gouvernements d'assurer des conditions de paix, de justice et de liberté dans lesquelles l'Église peut lui obéir, servir Christ le Seigneur et prêcher l'Évangile sans empêchement. C'est pourquoi nous prions pour les chefs des nations et nous leur demandons de garantir la liberté de pensée et de conscience, ainsi que celle de pratiquer la religion et de la propager selon la volonté de Dieu et conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Nous sommes intensément préoccupés de tous ceux qui ont été injustement emprisonnés. Nous pensons particulièrement à nos frères qui souffrent à cause de leur témoignage au Seigneur Jésus. Nous promettons de prier et d'agir pour leur libération. En même temps, nous refusons de nous laisser intimider par leur sort. Avec l'aide de Dieu, nous chercherons aussi à nous opposer à l'injustice et à rester fidèles à l'Évangile, quel qu'en soit le prix. Nous nous souvenons de l'avertissement de Jésus: la persécution est inévitable. (1 Tim 1:1-4, Act 4:19; 5:29; Col 3:24; Hébr 13:1-3; Lc 4:18; Gal 5:11; 6:12; Mat 5:10-12; Jn 15:18-21)

### **14. La puissance du Saint-Esprit:**

Nous croyons en la puissance du Saint-Esprit. Le Père a envoyé son Esprit pour témoigner de son Fils; sans son témoignage, le nôtre est vain. L'Esprit produit en nous la conviction de péché, la foi dans le Christ, la nouvelle naissance et la croissance dans la vie chrétienne. D'autre part, le Saint-Esprit est un esprit missionnaire: ainsi l'évangélisation devrait jaillir spontanément d'une Église remplie de l'Esprit. Lorsqu'une Église n'est pas missionnaire, elle est en contradiction avec elle-même et elle éteint l'Esprit. Une évangélisation à l'échelle mondiale ne deviendra

une possibilité réelle que lorsque l'Esprit renouvellera l'Église dans la vérité et la sagesse, la foi, la sainteté, l'amour et la puissance. C'est pourquoi nous demandons à tous les chrétiens de prier Dieu pour une telle visitation de son Esprit souverain, afin que son fruit soit manifesté en tous ceux qui lui appartiennent et que tous ses dons puissent enrichir le Corps du Christ. Alors seulement, l'Église entière deviendra un instrument utile dans sa main et toute la terre pourra entendre sa voix. (1 Cor 2:4; Jn 15:26, 27; 16:8-11; 1 Cor 12:3; Jn. 3:6-8; 2 Cor 3:18; Jn 7:37-39; 1 Thes 5:19; Act 1:8; Ps 85:4-7; 67:1-3; Gal 5:22, 23; 1 Cor 12:4-31; Rom 12:3-8)

### **15. Le retour du Christ:**

Nous croyons que Jésus, en personne, reviendra de façon visible, dans la puissance et dans la gloire, pour parachever son salut et son jugement. Cette promesse de retour est un stimulant supplémentaire pour notre évangélisation, car nous nous rappelons qu'il a dit que l'Évangile doit être d'abord prêché à toutes les nations. Nous croyons que cette période intermédiaire entre l'ascension et le retour du Christ doit être remplie de l'activité missionnaire du peuple de Dieu qui n'a pas le droit de s'arrêter avant la fin. Nous nous souvenons aussi qu'il nous a avertis: de faux chris et de faux prophètes se lèveront, précurseurs de l'Antéchrist final. C'est pourquoi nous rejetons, comme rêve orgueilleux et présomptueux, l'idée que l'homme ne puisse jamais édifier sur Terre un règne de paix et de bonheur. Nous croyons que Dieu rendra parfait son royaume et, avec un ardent désir, nous attendons ce jour ainsi que les nouveaux cieux et la nouvelle Terre où la justice habitera et où Dieu règnera pour toujours. Entre-temps, nous nous consacrons de nouveau au service du Christ et à celui des hommes, en nous soumettant avec joie à son autorité sur nos vies tout entières. (Mc 14:62; Héb 9:28; Mc 13:10; Act 1:8-11; Mat 28:20; Mc 13:21-23; Jn 2:18; 4:1-3; Lc 12:32; Ap 21:1-5; 2 Pi 3:13; Mat 28:18)

### **Conclusion:**

Puisque telle est notre foi et notre résolution, nous nous engageons par une alliance solennelle avec Dieu, et les uns avec les autres, à prier, à dresser des plans et à œuvrer ensemble pour l'évangélisation du monde entier. Nous appelons autrui à se joindre à nous. Que Dieu nous aide par sa grâce et pour sa gloire à être fidèles à cette alliance! Amen! Alléluia!

## ALLIANCE DE NANNING

*Déclaration de la GLT (équipe de leadership internationale) de JEM, le 30 août 2002, à Nanning, Chine*

Rassemblés au nom du Dieu TOUT-PUISSANT dans ce beau pays de Chine, nous voulons renouveler notre engagement envers la Seigneurie de Jésus-Christ pour répondre à l'appel donné à JEM d'aller vers toutes les nations et tous les peuples du monde.

Nous faisons appel à son Saint-Esprit, par lequel nous pouvons accomplir toutes choses pour une onction apostolique renouvelée.

Nous réaffirmons notre engagement aux paroles du Seigneur que nous appelons nos *Valeurs* et aussi à sa vision pour JEM dans les domaines de l'évangélisation, la formation et l'entraide.

Nous prenons avec le Seigneur la résolution de le suivre dans la vision du Projet 4K comme notre prochain défi en tant que mission et désirons ardemment ses bénédictions pour une nouvelle vague de ministère pionnier apostolique.

En accord avec la parole qu'il nous a donnée, nous voulons encourager les nouveaux comme les anciens JEMiens à chercher à connaître et obéir à sa voix dans la liberté de son Esprit et les libérer dans la plénitude des promesses de Dieu.

Joyeusement, nous soumettons nos ministères personnels et les ministères collectifs que nous dirigeons au leadership spirituel des aînés de la GLT et aux leaderships appropriés à tous les niveaux sous l'autorité de la GLT.

Nous choisissons tout à nouveau d'être transparents et ouverts dans nos relations les uns avec les autres et de mettre une nouvelle emphase, dans notre mission, sur la Parole de Dieu, notre boussole et fil à plomb de la vie quotidienne.

Nous renouvelons notre engagement envers nos responsabilités, en tant qu'anciens (aînés), de servir et d'encourager ceux qui nous sont confiés, avec amour, en tant que serviteurs aimables, en respectant leur dignité et leur valeur en tant qu'enfants de Dieu, et en étant un coach engagé à les libérer pour accomplir les nouvelles paroles du Seigneur.

Nous nous engageons à servir nos leaders en leur soumettant les rencontres majeures de leadership, les nouvelles visions et changements de directions, les pratiques et lignes de conduite des ministères que nous dirigeons, en soutenant et encourageant un environnement spirituel de confiance, d'unité, d'amour et de paix au sein de JEM, pour que nous puissions jouir de la communion complète que Dieu désire pour nous au sein de nos relations à JEM.

Donc, nous déclarons devant Dieu aujourd'hui, d'être disponibles en tout temps et partout pour répondre à son appel et à son dessein dans ce 21<sup>ème</sup> siècle, d'être tout ce que nous pouvons être et de faire tout ce que nous pouvons faire pour accomplir la tâche d'aller faire des nations des disciples ici et partout.

«Reçois favorablement les paroles de notre bouche et la méditation de notre cœur en ta présence, O Seigneur.»  
Ps 19:15

Signée en ce jour du 30 août 2002, Nanning, Chine

# ALLIANCE DE SINGAPOUR

Septembre 2014

Du 27 août au 3 septembre 2014, près de 400 JEMiens se sont réunis à Singapour une grande famille de plus de 65 nations. Puisque Dieu a agi au milieu de nous, nous voulons lui répondre et ainsi ENSEMBLE NOUS DISONS:

**Jésus, nous déclarons notre aspiration** à marcher intentionnellement et continuellement dans ta présence – tant individuellement que collectivement. Père, nous affirmons que tu es notre plus grand bien. Comme Moïse, nous irons où que tu nous conduises tant que toi, Saint-Esprit, viens personnellement avec nous, car c'est ta présence que nous chérissons le plus (Ex. 33:15-16). Alors que nous nous occupons de tes affaires, nous nous engageons à faire les choses à ta manière et ne voulons jamais prendre ta présence pour acquise. Nous allons nous garder d'une familiarité inappropriée avec ta présence, car nous ne voulons pas toucher l'arche comme Uzza (2 Sam. 6:1-8). Nous voulons plutôt marcher dans la crainte du Seigneur. Nous voulons plus qu'une brève visite passagère de toi, Dieu, et par conséquent nous t'invitons à toujours demeurer au milieu de nous.

**Père, nous célébrons l'identité** que tu nous as donnée comme une famille globale multiculturelle et multi-générationnelle. Nous reconnaissons que JEM existe parce que tu nous as parlé dans ta grâce et que tu nous as inclus dans tes desseins. Notre histoire familiale a commencé quand tu as rencontré Loren aux Bahamas en juin 1956 et elle a continué jusqu'à ce jour. Nous reconnaissons et affirmons qu'en raison de ton initiative, la vision des vagues a pour nous les implications d'une alliance et qu'elle définit notre destinée. Nous nous souvenons du témoignage de cette rencontre. Loren dit: «Soudain je voyais une carte du monde, mais c'était une carte vivante et animée! Je pouvais voir tous les continents, et des vagues s'écrasaient sur leurs rivages. Chaque vague touchait un continent, puis redescendait, puis remontait encore plus haut jusqu'à ce que le continent soit complètement recouvert. Les vagues se sont transformées en jeunes gens – des jeunes de mon âge, et même plus jeunes – recouvrant tous les continents du globe. Elles parlaient aux gens aux coins des rues et dans les bars. Elles allaient de maison en maison et prêchaient l'Évangile. Elles venaient de partout et allaient partout, prenant soin des gens. Puis, aussi soudainement qu'elle était apparue, la scène a disparu.»

Nous remarquons qu'il y a deux éléments clés à cette vision d'alliance:

1. Tout d'abord, cela concerne les jeunes, quelque chose qui ne se faisait pas dans les pratiques des missions à cette époque. Par conséquent, nous nous réengageons tout à nouveau à promouvoir les jeunes et à faire tout notre possible pour déréguler la mission, afin que tous puissent être inclus dans les desseins du royaume de Dieu. Nous affirmons notre engagement total à t'obéir, Dieu alors que tu nous conduis à engendrer de fraîches entreprises et initiatives dans l'Esprit afin d'accomplir les objectifs de la Grande Mission. Nous voulons ardemment démarrer des choses nouvelles de manière nouvelle et encourager d'autres à faire de même alors que nous t'écoutons, t'obéissons et co-créons avec toi ces activités transformatives qui répondront aux besoins des derniers des plus petits et des perdus.
2. Ensuite, cela concerne des vagues. Il s'agit de vagues récurrentes et toujours croissantes, chacune se construisant sur celle qui l'a précédée. Ces vagues sont venues de tous les continents et sont allées vers tous les continents. Tous étaient impliqués ; tous étaient impactés. Par conséquent, nous nous engageons envers les tous et les chaque de la Grande Mission. Nous nous engageons à aller là où nous ne sommes pas, y compris vers tous les peuples, en utilisant chaque stratégie inspirée par Dieu pour atteindre chaque personne sur terre avec la proclamation, Dieu, de ta vérité et la démonstration de ton amour.

**Saint-Esprit, nous reconnaissons ta présence** dans notre cheminement et ta douce conduite au cours de ces nombreuses décennies. Souvent nous n'avons pas fait les choses comme nous l'aurions dû, mais toi, Dieu, a toujours été plein de grâce et fidèle envers nous. A différents points dans notre histoire familiale, nous nous sommes rappelés la vision d'alliance que tu nous as donnée et avons réalisé combien nous nous étions écartés de tes desseins pour nous. Parfois, nous nous sommes repentis et avons cherché ta face, et renouvelé notre engagement envers toi et envers tes desseins pour nous en tant que tribu dans la famille de Dieu. A plusieurs de ces occasions, nous avons écrit des documents qui nous ont servi de renouvellement d'alliance avec toi, affirmant ton dessein

originel pour notre famille, nous remémorant la façon dont tu nous as appelés tant à l'innovation missionnelle qu'aux tous et aux chaque de la Grande Mission. Nous affirmons que ces documents de renouvellement d'alliance font partie de notre histoire:

- l'alliance de Manille de 1988,
- l'alliance de la Mer Rouge de 1992,
- l'alliance de Nanning de 2002 et
- l'alliance du Jubilé de 2010.

Dans la mesure où ces quatre documents de renouvellement d'alliance nous ont aidé à clarifier et à nous réengager avec les principaux thèmes de la vision des vagues, ils nous ont bien servi en tant que mission. Les trois premiers documents étaient de nature collective; le dernier était plus personnel dans ses objectifs.

Douze ans ont passé depuis notre dernier renouvellement d'alliance collectif. À l'époque de la rédaction de l'alliance de Nanning, nous avons reconnu que nous avons dérivé et que nous nous étions éloignés de tes desseins originels pour nous, ainsi que des valeurs que tu nous as données. Au lieu de fonctionner fidèlement comme une famille dans notre domaine missionnel, nous avons revêtu «l'armure de Saül» de la hiérarchie organisationnelle sur le modèle des paradigmes du gouvernement ou des entreprises plutôt que de simplement obéir aux paroles que tu nous as données.

À Nanning, le «message du trépied» de Loren affirmait que pour porter du fruit en tant que mouvement missionnaire apostolique, nous devons souligner trois aspects:

1. **la liberté de l'individu dans l'Esprit** d'écouter et d'obéir à Dieu de manière co-créative,
2. **le rôle des anciens spirituels** engagés à faire avancer les desseins missionnels de Dieu et
3. **des relations saines** et pleines d'amour.

Tout cela sous ta Seigneurie, Jésus, et guidé par ta Parole.

Depuis ce moment, nous avons cheminé pour nous réaligner avec toi, Seigneur, et avec tes voies. Ces douze dernières années tu nous as enseigné de nombreuses choses. Certaines des paroles saillantes que tu nous as données ont été documentées dans nos «messages d'héritage» afin que nous, en tant que peuple, puissions les transmettre fidèlement aux prochaines générations.

Tu nous as enseigné que le rôle d'anciens ne consiste pas à maintenir des positions organisationnelles, mais à te mettre sur le trône comme notre Roi. Il s'agit de cercles d'anciens qui convoquent la famille pour des événements et qui convergent ensemble autour de la parole du Seigneur. C'est ta présence parmi nous et ta parole pour nous qui constituent notre leadership. Nous nous rappelons que le «gouvernement demeure» sur tes épaules (Es. 9:6) et qu'ainsi nous devons bâtir des «autels de pierres et non des tours de briques» (Gn. 11). Nous faisons cela alors que nous cherchons à te servir Seigneur, à nous attendre à toi avec patience et humilité, en t'écoutant ensemble, en cultivant un cœur d'unité et en avançant dans un esprit d'adoption. Nous t'appartenons, à toi Dieu et les uns aux autres dans cette famille.

**Dieu, nous affirmons notre appel** à l'évangélisation, à la formation et aux ministères d'entraide. Nous reconnaissons que ce ne sont pas des activités disjointes, mais qu'elles constituent un appel intégré qui fait grandir notre amour envers les gens que nous voulons atteindre. Nous reconnaissons que l'objectif de cet appel est de faire tout ce que nous pouvons en obéissance à ta voix, Seigneur, pour voir tant des individus rachetés que des sociétés transformées. Cet objectif est placé devant nous dans Marc 16:15 et dans Matthieu 28:18-20 et est reflété dans notre adoption de la Magna Carta chrétienne et des sept sphères de la société.

Nous affirmons que la portée de notre appel n'est rien de moins que ce qui était reflété dans la vision d'alliance originelle des vagues: les tous et les chaque de la Grande Mission. Par conséquent, nous continuons à poursuivre le défi du cadre 4k et à chercher à démarrer là où nous ne sommes pas encore.

Finalement, nous reconnaissons que nous nous rapprochons le plus de ce que tu veux que nous soyons, Seigneur, quand nous prenons soin, nous connectons, servons et bâtissons intentionnellement.

Par conséquent, Seigneur, en tant que famille de JEM, nous renouvelons notre engagement d'alliance avec toi, notre Père céleste, et te demandons de travailler en nous par l'œuvre rédemptrice de ton Fils et par la puissance de ton Esprit. Aide-nous à être tout ce que tu veux que nous soyons et à faire tout ce que tu veux que nous fassions. Nous allons continuer à déclarer notre aspiration pour toi et à célébrer qui tu nous appelles à être. Alors que nous reconnaissons ta présence avec nous tout au long de notre cheminement, nous accueillons ton appel sur notre vie. Que toi, Seigneur, sois glorifié et que ton règne vienne! Amen.

## ENGAGEMENT DE JEM À ATTEINDRE TOUS LES PEUPLES

JEM est né d'une vision. Loren a vu des vagues de jeunes qui avançaient, par étapes et qui finalement couvraient toute la terre. Non seulement Dieu nous a donné notre propre révélation spécifique concernant l'évangélisation du monde entier, mais il souligne aussi, dans la Bible, l'appel universel adressé à son peuple, de bénir toutes les nations de la Terre. Par conséquent, la motivation d'atteindre chaque peuple avec l'Évangile est à la fois liée à notre responsabilité biblique et inhérente à nos premières racines en tant que mission. Elle est aussi au cœur de notre appel commun.

Dieu, dans sa sagesse, a construit JEM en posant une couche après l'autre, suivant cette vision initiale. L'enthousiasme et l'énergie des jeunes ont premièrement été mis à profit dans les services d'été. Puis les formations ont été ajoutées à ces activités. Nous avons grandi en force dans les nations où nous disposions de personnes et de biens financiers dès le départ. Dieu continua en ajoutant une variété d'activités au fil du temps, au fur et à mesure que divers ministères voyaient le jour. De nouvelles nations entrèrent en jeu, chacune avec sa contribution particulière à l'effort général. Les vagues continuent de grandir, et déferlent vers l'objectif!

Au cours de ces dernières années, Dieu nous a fréquemment confrontés au défi spécifique d'atteindre tous les peuples. Nous avons accueilli *la Déclaration de Manille*. Le mouvement des missions pionnières de JEM est né. Pendant une réunion d'intercession, l'équipe de leadership a reçu *l'Alliance de la Mer Rouge* de la part de Dieu et y a répondu. Que ce soit au travers des Fabricants de joie, d'une base en Amérique du Sud, de l'Université des Nations, ou partout ailleurs dans la mission, très rapidement vous entendrez quelqu'un s'enthousiasmer pour atteindre les non-atteints par l'Évangile. Dieu est sur le point de faire quelque chose et nous ne voulons pas le manquer!

Les vagues qui vont se répandre dans les coins les plus reculés du monde, pas encore atteints par l'Évangile, continuent de grandir. Nous encourageons fortement tous les JEMiens, de chaque ministère et localité au monde, à considérer comment atteindre tous les peuples de la terre avec l'Évangile. Comment pouvez-vous utiliser les forces que Dieu a placées dans vos ministères particuliers, pour atteindre l'objectif d'implantation d'une église au sein de chaque peuple? Cette mission n'est pas quelque chose que nous pouvons déléguer à un sous-groupe de spécialistes. Elle nous concerne tous.

Il reste encore un énorme travail, mais cet élan prend de l'ampleur. Nous faisons tous partie d'une mission où la Grande Mission coule dans nos veines. Chacun a un rôle à jouer. Chaque ministère a une contribution à offrir. Apocalypse 7:9 donne un aperçu de la scène autour du trône. Des peuples de toutes tribus, de toutes langues et de toutes ethnies seront devant le trône. En tant que mission, à maintes reprises nous avons promis à Dieu que nous allions travailler à la réalisation de cette scène. Il est impératif que nous canalisions nos ressources pour accomplir fidèlement notre engagement, en tant que mission, à atteindre tous les peuples.

17 mars 1995

GLT de JEM (équipe internationale de leadership)

Einigen, Suisse

## QUI EST MEMBRE DU PERSONNEL DE JEM?

Le présent document traite de la question: «Qui est membre du personnel de JEM»? Il est vrai qu'une réponse à la question plus large «qui est JEMien?» devrait tenir compte des étudiants, des bénévoles, des enfants des familles engagées à JEM, des participants aux Fabricants de Joie, des participants aux missions à court terme, etc. Un membre du personnel de JEM est défini comme une personne servant au sein d'une grande famille, au travers des ministères et des situations suivantes:

1. les ministères de JEM à caractère général
2. les ministères de JEM ayant une identité spécifique (par ex. Fabricants de Joie, Ministères slaves, Ministères envers la famille, Université des Nations, etc.)
3. les ministères travaillant de façon créative dans les nations où il faut être discret sur son identité
4. les ministères affiliés à JEM qui peuvent ou ne peuvent pas s'identifier publiquement comme appartenant à JEM et qui peuvent disposer d'une marge de manœuvre plus large en matière de politiques financières. (ex: Intermedia, Destiny International, Mother's choice, écoles primaires liées à JEM, etc.)
5. les ministères n'appartenant pas à JEM, mais appuyés par des JEMiens, qui gardent une relation hiérarchique avec les leaders appropriés de JEM.

Les JEMiens sont liés par:

1. **des racines communes** – tout membre du personnel a au préalable fait une EFD
2. **un engagement** envers la vision, les valeurs et l'appel de JEM
3. **un engagement** pour le bien-être de toute la famille de JEM, y compris l'engagement à s'impliquer dans tous les événements familiaux importants.

Les JEMiens travaillent dans les domaines suivants:	JEMiens à plein temps	JEMiens associés	Bénévoles
<b>Les ministères de JEM à caractère général:</b> Ex: Bases locales de JEM	Membres du personnel	Personnel associé selon les conditions définies au niveau local les orientations suggérées sont cependant les suivantes: • Avoir fait une EFD/EFDC • Pas engagé à plein temps à JEM • Ne doit pas être un membre du conseil	Bénévoles
<b>Ministères de JEM avec une identité spécifique:</b> Ex: Les Fabricants de Joie, Island Breeze, l'UdN, Gleanings	Personnel	Personnel	Personnel
<b>Les ministères travaillant de façon créative dans les nations où il faut être discret sur son identité:</b>	Personnel	Personnel associé	Bénévoles



<p><b>Les ministères associés à JEM</b> pouvant ou pas s'identifier publiquement comme appartenant à JEM et qui peuvent disposer d'une marge de manœuvre plus large en matière de politiques financières. (Par ex: Intermedia, Destiny International, Mother's choice, écoles primaires liées à JEM)</p>	<p>Personnel</p>	<p>Personnel associé</p>	<p>Bénévoles</p>
<p><b>Les ministères n'appartenant pas à JEM</b> mais qui sont appuyés par JEM</p>	<p>Personnel détaché gardant une relation hiérarchique avec les leaders appropriés de JEM</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

# PRINCIPES ET CONCEPTS GUIDES POUR LES PROCESSUS DE CHANGEMENT À JEM

Alors que nous essayons d'adapter les structures de JEM pour faire face aux défis de l'avenir, nous souhaitons insister sur les principes et concepts qui suivent comme étant des directives permettant aux ministères et au personnel au niveau international d'acquiescer plus de clarté et de sécurité. Si le concept de «matrice» a été utile au cours des cinq dernières années pour définir les relations existant entre les ministères transnationaux et géographiques, il nous semble aujourd'hui que la métaphore «grande famille de ministères» est une notion plus appropriée et moins formelle pour décrire l'ensemble des ministères qui font actuellement partie de JEM. Paul décrit la Loi comme étant une «sage-femme» et, pour nous, la matrice joue un peu le rôle d'une «sage-femme» dans la naissance de nouveaux liens entre les ministères de JEM. Nous nous attendons à ce que la croissance et le développement futurs de JEM au niveau mondial nécessitent une attitude d'ouverture, ainsi que l'adoption de nouvelles initiatives.

## 1. Unité et diversité

Nous avons également considéré le modèle du Corps, doté de ses divers systèmes vitaux, à savoir la circulation sanguine, le système musculaire, la structure osseuse, le système nerveux, le système respiratoire, etc. Chacun possède des centres de commande différents mais pourtant, chacun exerce aussi son influence sur le corps tout entier. Il s'agit d'une image d'unité dans la diversité. De même, au sein de la famille de ministères de JEM, nous devons accepter et nous réjouir de l'existence de différents ministères avec des structures différentes.

## 2. Famille de ministères

Ce concept de «famille de ministères» est une notion qui doit être adoptée à tous les niveaux ministériels, du niveau local au niveau international. Une base caractéristique pourrait donc être une communauté incorporant toute une famille de ministères: Fabricants de joie, missions pionnières, ministères envers la famille, et aussi, implantation d'église et évangélisation au niveau local.

## 3. «Solidarité» – un engagement au bien-être de la communauté

En tant que famille de ministères au sens large, il est important que nous nous engagions partout à:

- a. nous aimer les uns les autres
- b. faire de la place à de nouvelles initiatives et aux «jeunes frères»
- c. créer un sentiment d'appartenance
- d. reconnaître que la vie de famille inclut une croissance dynamique ainsi que de constants changements. Une famille n'est pas une organisation statique.

## 4. «Subsidiarité» – diriger le moins possible (délégation verticale) et uniquement quand c'est nécessaire

Nous plaidons en faveur de la formation d'équipes de responsables à chaque niveau géographique approprié. Ces équipes représenteront différents ministères de JEM travaillant dans cette localité. Le rôle de ces équipes de leaders va donc se résumer à un rôle de facilitateur de ministère, et des responsabilités assumées autant que possible localement. En d'autres termes, diriger le moins possible et uniquement quand c'est nécessaire.

## 5. Non-uniformité

Nous reconnaissons qu'il y aura différents centres de commandes ainsi qu'une non-uniformité au sein de ces familles de ministères, que ce soit à l'échelle mondiale ou régionale. L'époque où l'ensemble de la structure mondiale de la famille de ministères de JEM était bien rangé, uniforme et prévisible est révolue. Il peut à présent exister de nombreux liens entre une base/équipe opérationnelle et les autres entités de JEM ou alors uniquement un lien primaire avec le réseau de formation, le réseau des missions d'évangélisation/pionnières, les réseaux de ministères d'entraide ou encore avec le leader géographique.

## **6. Mutualité**

Nous reconnaissons qu'au sein de ce monde moderne de fin du 20<sup>e</sup> siècle, le concept d'état-nation souverain fait place à des entités à la fois plus grandes et plus petites. De même, les frontières habituelles des identités nationales de JEM s'estompent, du fait des activités transnationales. Nous reconnaissons qu'au sein de la grande famille de ministères de JEM, il n'y a pas de place pour les affinités territoriales ou le monopole. Au contraire, la mutualité et la nécessité de développer des ministères sans frontières constituent un concept clé. Chaque ministère est appelé à servir les autres. Les ministères n'ont pas d'autorité les uns sur les autres en raison de conditions telles leur «ancienneté», leurs liens historiques ou même leurs ressources financières.

## **7. Pionniers, visionnaires et «pères»**

Nous affirmons que les pionniers, les visionnaires et les «pères» (leaders capables d'épouser et d'encourager la vision et les aptitudes d'autres leaders) sont essentiels à la vitalité des ministères de JEM à long terme. Même si des équipes de leaders sont parfois obligées de fonctionner pendant une période donnée sans le soutien de tels ministères, il est vital qu'elles reçoivent un soutien actif quand elles font leurs premiers pas. Toutefois, le leadership au niveau local, national ou régional doit constamment chercher à développer une vision d'ensemble pour les «familles de ministères» qui sont sous leur responsabilité et doivent promouvoir la synergie spirituelle nécessaire à l'accomplissement de cette vision.

## **8. Ressources illimitées**

Basés sur le fait que Dieu est la source de toutes ressources, nous affirmons que les ressources permettant d'accomplir sa volonté sont illimitées. Lorsque des ministères de JEM visent la même audience, nous reconnaissons qu'il devient nécessaire de communiquer avec la région donnée, en tenant compte des besoins de la circonscription engagée.

## **9. Changement évolutionnaire et non révolutionnaire**

Nous sommes entrés dans une nouvelle phase de transition susceptible de s'étendre sur plusieurs années. Pendant que «le nouveau» émerge, nous devons continuer de travailler au travers des structures de ministères qui existent au niveau du continent, de la région ou au niveau transnational.

## **10. Les saisons de changement exigent toujours un suivi pastoral accru et une plus grande sensibilité**

Le niveau de stress augmente toujours lorsque les circonstances changent. Les leaders ont la responsabilité de s'assurer qu'il y ait un sentiment d'appartenance et un suivi pastoral continuel pour contrecarrer tout sentiment d'incertitude.

# PRINCIPES FONDATEURS DE L'UNIVERSITÉ DES NATIONS

Fondée sur des principes bibliques, l'Université des Nations remplit son engagement envers la Grande Mission du Christ en équipant des hommes et des femmes spirituellement, culturellement, intellectuellement, professionnellement, et en les inspirant à utiliser leurs talents, dons de Dieu, pour communiquer et démontrer la Bonne Nouvelle à toutes les nations.

L'Université des Nations considère le monde comme étant sa salle de classe. Elle est engagée à développer des hommes et des femmes de foi chrétienne, appelés à faire connaître Christ à ceux qui ne le connaissent pas. Une attention particulière est portée sur les nations, les cités et les ethnies qui ne possèdent pas l'Évangile. L'évangélisation et la préoccupation pour les pauvres sont présentées comme un style de vie.

L'Université s'efforce d'élargir la portée de l'évangélisation en équipant les étudiants de façon à ce qu'ils puissent servir au niveau mondial, dans des domaines de vie diversifiés. Des opportunités leur sont offertes, leur permettant de grandir, d'apprendre et de fonctionner de façon efficace dans les domaines mêmes où ils sont appelés à servir, que ceux-ci soient vocationnels ou professionnels. Motivée par la conviction que le commandement de Jésus, qui est d'être sel et lumière de la terre, inclut tous les aspects de la vie, l'Université des Nations s'efforce d'équiper les étudiants pour qu'ils sachent amener l'Évangile au cœur de leur profession, en apprenant à réfléchir de façon biblique, en discernant de façon spirituelle et en agissant avec humilité.

L'approche pédagogique de l'Université des Nations se base sur 2 Pierre 1:5-8, qui insiste sur le développement équilibré de chaque domaine de la vie: au niveau de la foi, de la vertu (caractère), de la connaissance, de la maîtrise de soi, de la persévérance, de la piété, de l'amour fraternel, et de l'amour. Par la grâce de Dieu et entourés de l'amour du Christ, les étudiants grandissent dans leur foi et leur adoration. Ils sont fortifiés par la connaissance, sont encouragés à rechercher la sagesse et inspirés à obéir à l'appel de Dieu sur leur vie.

Même si l'Université des Nations est engagée à exceller au niveau pédagogique, elle n'atteindra ses buts qu'au travers de la connaissance de l'amour de Dieu, la recherche de sa révélation et de ses directives, ainsi que l'intercession, la louange et l'adoration. La mise en pratique des voies de Dieu doit être évidente dans les relations entre étudiants et les membres du personnel, en vivant dans le pardon, la transparence, la repentance, en honorant les dons et les capacités de chacun, en démontrant l'unité, le travail en équipe, l'hospitalité, un leadership serviteur et en s'aimant les uns les autres comme Jésus l'a commandé.

Chacune des formations des Facultés de l'UdN doit devenir un «facteur de multiplication pour la mission», servant à augmenter le nombre de lieux de formation, les ouvriers et les ressources disponibles pour servir les différents champs de mission. De portée internationale, chaque formation doit pourvoir un enseignement transculturel, dans le contexte pédagogique de son sujet spécifique. Les formations sont conçues dans le but d'être applicables dans la vie de tous les jours. Chaque domaine d'étude comprend une phase pratique ainsi qu'une expérience transculturelle pour chaque étudiant.

La structure de l'Université des Nations, dans sa vision originelle, recouvre 7 domaines pédagogiques importants (Facultés) et plusieurs Centres et Instituts pluridisciplinaires dont le but est de communiquer le message de l'Évangile mondialement aux domaines spécifiques de la société, et au travers d'eux.

L'Université fait partie intégrante de Jeunesse en Mission et professe la même déclaration d'intention que son organisation mère.

Jeunesse en Mission (JEM) est un mouvement international, formé de chrétiens appartenant à plusieurs dénominations, engagés à présenter Jésus de façon personnelle à la génération actuelle, à mobiliser autant de personnes que possible pour faciliter cette tâche, à former et à équiper les croyants pour leur permettre d'accomplir leur part dans l'accomplissement de la Grande Mission. En tant que citoyens du royaume de Dieu, nous sommes appelés à l'aimer, le louer et lui obéir, à aimer et servir son corps, l'Église, et à présenter tout l'Évangile, aux êtres humains dans leur intégralité et au monde entier.

À Jeunesse en Mission, nous professons que la Bible est la Parole inspirée de Dieu, faisant foi et autorité, que Jésus-Christ est le Fils de Dieu; que l'homme est créé à l'image de Dieu; qu'il nous a créés en vue de la vie éternelle au travers de Jésus-Christ; que bien que tous aient péché et soient privés de la gloire de Dieu, Dieu a rendu possible le salut, par la mort sur la Croix et la résurrection de Jésus-Christ; que la repentance, la foi, l'amour et l'obéissance sont des réponses adéquates à l'initiative de grâce que Dieu a démontrée envers nous; que Dieu désire que tous les hommes soient sauvés et parviennent à la connaissance de la vérité et que la puissance du Saint-Esprit est démontrée en nous et au travers de nous afin d'accomplir le dernier commandement de Christ, «... allez dans le monde entier et prêchez la bonne nouvelle à toute la création» (Marc 16:15).

## UNIVERSITÉ DES NATIONS: SON HISTOIRE

Le premier campus de l'Université chrétienne du Pacifique et de l'Asie (PACU) vit le jour en 1978, à Kona, Hawaï, 18 ans après le lancement de Jeunesse en Mission (JEM) en 1960. PACU a été fondée pour enseigner des étudiants et les équiper de compétences qui les aideront à apporter l'Évangile dans les couches principales de la société, dans le monde entier.

Un guide de développement fut ensuite créé, pour développer sept facultés et plusieurs centres pluridisciplinaires qui éduqueraient et équiperait les étudiants dans ces domaines. Une équipe de planificateurs et d'architectes préparèrent alors avec beaucoup de soins un plan général pour le campus, dans le but de pourvoir au meilleur environnement possible pour mettre en pratique les valeurs fondamentales de l'Université.

Rapidement, les écoles universitaires se sont multipliées dans beaucoup de nations, et sur 6 continents. Beaucoup de ces écoles avaient des liens avec PACU. Toutefois, les noms et les appellations locales et régionales ne reflétaient plus ni la portée globale, ni l'unité des activités diverses de niveau supérieur. Le Conseil d'administration adopta à l'unanimité un nouveau nom, l'Université des Nations (UdN), lors de sa rencontre en 1988. Le changement de nom fut officialisé le 2 Juin 1989.

De par la portée internationale de ses formations missionnaires, l'UdN est unique en son genre. L'Université comprend des centres de formations dans 140 nations, 97 langues différentes et dans plus de 650 localités, offrant plus de 400 formations et séminaires différents sur tous les continents. Du fait que les systèmes d'agences nationales d'accréditation diffèrent énormément les uns des autres, l'UdN n'a pas, pour l'instant, déposé de demande d'accréditation auprès d'une nation spécifique. Les formations offertes par les Facultés de l'UdN adhèrent toutes à des normes de qualité et visent l'excellence. Le contenu pédagogique de tous les programmes de l'UdN est conçu de manière à être le plus proche possible des besoins du chrétien au sein de son lieu de travail et le suivi de ces formations exige engagement et diligence. Les formations sont données par des membres du personnel experts et reconnus dans leurs domaines d'étude.

# UNIVERSITÉ DES NATIONS: UNE NOUVELLE ESPÈCE D'ANIMAL

Par David Joël Hamilton; édité par Dawn Gauslin

Avez-vous déjà rencontré une personne qui vous a dit: «Je ne crois pas en Dieu»? Et quand vous avez demandé à cette personne, quelles étaient les caractéristiques du dieu en qui elle ne croyait pas, sa description était si éloignée de la vérité que vous lui avez répondu: «Moi non plus, je ne crois pas en ce dieu-là!». De la même façon qu'une telle personne a besoin de renouveler sa compréhension de qui Dieu est, nous aussi, nous avons besoin que Dieu nous donne une nouvelle compréhension de ce qu'est une «université».

Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous entendez les mots «Chameau»? «Bosses»? «Genoux noués»? «Grosses lèvres»? Que diriez-vous si Dieu créait un nouveau chameau avec de nouvelles caractéristiques? Et s'il n'avait pas de bosses? Et si ses lèvres étaient remplacées par une longue trompe? Il aurait l'air étrange et peu familier.

En ce qui concerne le concept d'une «université», Dieu a besoin d'un nouveau type d'animal pour une nouvelle saison – comportant des infrastructures, équipements, modèles, systèmes et des programmes différents de ceux auxquels se rapporte la conception traditionnelle de l'université. Les choses d'avant ne seront plus; des choses qui n'existaient pas verront le jour.

Quel est le but visé par une université traditionnelle? L'éducation. La formation. L'obtention d'un diplôme. L'obtention d'un emploi. L'atteinte d'une position. Mais à quelles fins? Généralement, c'est pour obtenir de l'argent. Une éducation et un diplôme universitaires équipent la personne pour gravir les échelons de la société et obtenir des bénéfices financiers, particulièrement dans les pays en voie de développement.

A titre d'exemple, la ville de Santiago (Chili) dispose de plus de médecins qu'elle ne peut en employer ou utiliser. Par contre, les îles au sud du Chili ne bénéficient pas de soins médicaux et souffrent cruellement de l'absence des traitements les plus essentiels. Est-ce que les médecins de Santiago iront satisfaire les besoins des îles au sud du Chili? Non, parce que ce n'est pas avantageux financièrement. Ils vont au contraire essayer de se spécialiser dans des domaines qui, espèrent-ils, leur permettront d'amasser encore plus d'argent.

Il existe des personnes qui vont à l'université pour des raisons humanitaires ou chrétiennes. Mais ce que leur fournissent les universités traditionnelles est incomplet et manque de bonnes bases bibliques pour les soutenir face aux traumatismes de la vie réelle d'un camp de réfugiés ou d'un centre traitant les gens atteints du Sida.

En quoi l'UdN diffère-t-elle d'une université traditionnelle?

**1. L'Université des Nations est mondiale**, avec plus de 300 différentes formations dispensées dans plus de 95 langues, dans 600 centres dans plus de 150 nations de par le monde<sup>1</sup>. L'UdN exige que ses diplômés étudient sur deux continents différents pour qu'ils puissent se familiariser avec le village planétaire du 21<sup>e</sup> siècle.

L'Université des Nations n'a pas recherché à s'inscrire dans le système d'accréditation d'un pays quelconque. Puisqu'il s'agit d'une université réellement mondiale, il est important qu'elle ne soit pas sous la réglementation d'un pays en particulier. Se conformer aux exigences de l'accréditation ou aux restrictions d'un pays pourrait entraver la croissance et le développement de l'UdN dans certains pays. L'UdN préfère, de même que l'a fait Harvard dans le passé, établir un nouveau modèle et une nouvelle norme d'excellence.

**2. L'Université des Nations est constituée de modules.** Les étudiants suivent un cours de trois mois qui se concentre de façon intensive sur un domaine d'étude plutôt que d'étudier une multitude de sujets en même temps. L'approche modulaire implique une concentration plus accrue et accroît la courbe d'apprentissage.

**3. L'Université des Nations intègre la théorie à la pratique.** Les étudiants mettent en pratique ce qu'ils ont appris en salle de classe au cours d'un stage ou pendant la phase pratique. L'UdN est d'avis qu'il faut *faire* d'abord, puis enseigner plutôt que d'*écouter* et enseigner.

**4. L'Université des Nations emploie des enseignants missionnaires (itinérants).** Plutôt que d'avoir tous ses enseignants sur place, l'UdN tire avantage de la diversité et de la richesse des enseignants missionnaires,

<sup>1</sup> Statistiques mis à jour en septembre 1997 lors de l'atelier de Séoul en Corée et avec les rapports d'avril et juillet 1998 de Loren Cunningham au campus de l'UdN de Lausanne en Suisse.

qu'elle invite à venir directement de leur lieu de service, pour enseigner les étudiants à partir de leur expérience sur le terrain. Cela rehausse la qualité de l'enseignement et le rend moins monotone. Cette approche est également plus rentable car elle réduit les effectifs de la faculté sur place.

**5. L'Université des Nations est enracinée dans une vision biblique du monde.** La pierre angulaire permettant d'envisager toute vie et tout apprentissage est la Bible avec une perspective biblique.

Concernant les beaux-arts, par exemple, on pourrait enseigner le même contenu et les mêmes aptitudes que dans une université traditionnelle, puis ajouter un programme spirituel ou «éducation chrétienne» une ou deux fois par semaine. Mais à l'UdN, pendant le cours des beaux-arts, les étudiants vont commencer par regarder à Dieu, créateur et auteur de toute beauté. Ils vont ensuite étudier le fondement biblique et la valeur de la beauté dans l'économie de Dieu. Puis, on pourrait se focaliser sur l'histoire de l'art selon une perspective chrétienne, c'est-à-dire comment le christianisme a influencé les arts; comment les influences païennes ont perverti l'expression artistique, etc... Puis, sur cette base et avec cette perspective, on pourrait passer à l'enseignement de techniques pratiques.

**6. L'Université des Nations se concentre sur sept sphères d'influence au sein de la société, à l'aide de sept facultés:**

- Famille                      Faculté de Relation d'aide et de soins de santé
- Église                        Faculté des Ministères chrétiens
- Éducation                 Faculté des Sciences de l'éducation
- Média                        Faculté de Communication
- Arts                         Faculté des Arts et des sports
- Gouvernement          Faculté des Sciences humaines et études internationales
- Affaires                      Faculté des Sciences appliquées et de technologie

**7. Tout apprentissage au sein de l'Université des Nations commence par le suivi d'une École de formation de disciples (EFD),** qui sert de porte d'entrée aux études de l'Université des Nations ou à un engagement avec Jeunesse en Mission. L'EFD commence par former les bases d'un caractère chrétien et d'une vie chrétienne tels que prescrits dans 2 Pierre 1:5-8, «... faites tous vos efforts pour joindre à votre foi la vertu, à la vertu la connaissance, à la connaissance la maîtrise de soi, à la maîtrise de soi la patience, à la patience la piété, à la piété l'amitié fraternelle, à l'amitié fraternelle l'amour. Car si ces choses sont en vous, et y sont en abondance, elles ne vous laisseront point oisifs ni stériles pour la connaissance de notre Seigneur Jésus-Christ.»

Quel est l'objectif de l'Université des Nations? L'objectif n'est pas d'acquérir des biens financiers, mais de toucher la vie de personnes dans le besoin. Il ne s'agit pas d'améliorer notre propre vie, mais de se mettre au service des autres pour qu'ils puissent évoluer.

Ce qui rend l'UdN différente d'une autre université est la raison pour laquelle elle a vu le jour, à savoir équiper des personnes qui vont travailler pour Dieu, leur donner des compétences qui faciliteront l'obtention d'un visa pour servir dans des pays où ils ne pourraient pas entrer sous la casquette traditionnelle du missionnaire ou pour servir dans des domaines de la société requérant une qualification spécifique.

La Grande Mission doit toujours être au centre de l'UdN:

Marc 16:15                      ALLEZ et PRÊCHEZ                      aux INDIVIDUS

Mat 28:19-20                    ALLEZ et FAITES DES NATIONS            des DISCIPLES

Cela constitue le double défi présent dans le cœur de Dieu. Il désire que nous prêchions à toute personne et que nous fassions de toutes les nations des disciples (Notez: Il s'agit de toutes les nations, pas seulement dans toutes les nations). Nous devons atteindre les individus avec l'Évangile pour qu'ils puissent devenir sel et lumière, et transformer ainsi chaque sphère de la société. L'UdN est appelée à équiper des ouvriers pour convertir les individus et transformer la société de telle sorte que «le royaume de ce monde devienne le Royaume de notre Seigneur» (Apocalypse 11:15). L'UdN est un outil au service de la réalisation du rêve séculaire de Dieu.



Certains d'entre nous ont pu réussir dans les systèmes éducatifs du monde; d'autres non. La plupart d'entre nous ont été blessés par les valeurs non bibliques du système du monde.

Lorsque Juan Carrasco, un JEMien d'Amérique latine travaillant en Afrique du Nord, entendit l'UdN présentée comme un nouveau type d'animal «un chameau sans bosses mais avec une trompe additionnelle», il commenta: «Vous savez, je suis allé faire une balade en chameau l'autre jour et c'était très inconfortable et maladroit. Que c'est bon d'apprendre que Dieu nous donne un chameau sans bosses!»

L'Université des Nations est une nouvelle université – facteur de multiplication pour les missions – où les étudiants ne sont pas coincés dans le moule de la société, mais façonnés pour entrer dans les desseins que Dieu a pour eux en tant qu'individus, et ainsi leur permettre d'avoir un impact dans toute la société.

## EN QUOI L'UDN EST-ELLE UNIQUE?

*Par Landa Cope*

L'UdN est unique parce que ...  
Elle n'est pas un lieu, elle est un peuple –  
Un peuple qui cherche à connaître et suivre Dieu.  
Un peuple qui veut obéir à chacun de ses  
Commandements  
Dans chaque domaine de la vie,  
Chaque recoin de la société,  
Chaque aspect de la culture,  
Chaque instant de la journée.

L'UdN est unique parce que ...  
Elle est un peuple  
Qui considère la découverte de ses faiblesses  
Comme le premier pas vers la victoire,  
Le premier pour glorifier Dieu,  
Et avoir besoin de nos frères et sœurs.  
Où éducation ne signifie pas information  
Mais plénitude personnelle;  
Où la maturité n'est pas une question de position  
ou de diplôme,  
Mais une attitude;  
Où les cieus sont notre salle de classe,  
Et Dieu notre Maître;  
Où ni l'enseignant ni l'étudiant  
Ne peuvent vraiment réaliser leurs objectifs  
Sans constante interaction avec Dieu;  
Où la prière n'est pas un moyen visant une fin,  
Mais la fin en elle-même: la communion avec Dieu;  
Là où il n'y a pas de dichotomie entre le vécu en  
classe et celui dans nos foyers,  
Notre apprentissage de nos relations,  
Notre éducation de nos attitudes;  
Où les étudiants cherchent à bénir leurs enseignants,  
Plutôt que de réaliser des performances pour eux;  
Où nous cherchons à aimer les autres étudiants,  
Sans entrer en compétition avec eux, mais  
Nous espérons, désirons, et même prions qu'ils  
excellent,  
Et de préférence qu'ils surpassent notre perfor-  
mance...

L'UdN est unique parce que ...  
La mission ne concerne pas seulement une région  
géographique,  
Mais une vocation;  
Ne concerne pas seulement ce que vous dites  
Mais ce que vous faites,  
Et comment vous le faites,

Votre façon de vivre.  
Où nous croyons que chaque chrétien  
Est un missionnaire appelé par Dieu  
Appelé à un travail,  
Appelé et doté de talents,  
Appelé en Afrique, en Europe ou en Asie,  
Où vers d'autres parties du monde,  
Et appelé au pays des Média, de l'éducation,  
Ou au pays des arts,  
De la science-Asie ou l'Humanis-atia  
Où le président, le comité, les doyens et les VIP ne  
savent pas ce que nous faisons, ni où nous allons.  
Nous connaissons Celui qui sait. Celui qui nous a  
appelé, qui t'a appelé, à le rechercher de cette façon.

L'UdN est unique parce que ...  
Nous ne plaçons pas notre confiance  
dans l'éducation,  
Mais dans la plénitude spirituelle de Christ  
Pour changer nos vies  
Diriger notre futur  
Et changer les nations.

L'UdN est unique parce que ...  
Ses étudiants se comptent en milliers  
Et les membres de son personnel en centaines,  
Elle n'a qu'un Chef  
Et finalement un seul manuel scolaire

C'est un processus et non un programme;  
Un processus dont le Professeur  
Porte son attention sur chaque élève, 24h sur 24.  
Un processus dans lequel il est entendu  
Qu'aucun étudiant ou enseignant  
Ne pourront vous dire  
Ce que vous devez savoir  
Ni prédire où vous mèneront vos découvertes.  
Un processus au cours duquel vos enseignants  
Ne connaissent pas les réponses,  
Mais peuvent vous aider à énoncer vos questions.

L'UdN est unique parce que ...  
C'est une université où les notes nous montrent  
Les talents dont Dieu nous a dotés  
Et comment les utiliser  
Et non si nous avons passé ou échoué.  
Où un étudiant ne passe jamais un examen,  
Ni ne rédige un document,  
Présente un exposé,

Où ne résout un problème seul.  
Où vous pouvez mémoriser chaque texte  
Et chaque cours – parfaitement –  
Mais échouer quand même.  
Où il n'existe ni Samarie  
Ni terrain défendu,  
Ni domaine trop perverti,  
Trop étranger,  
Trop profane  
Qui ne puisse être envahi et transformé  
par la lumière de Christ.

L'UdN est unique parce que ...  
Si le Saint-Esprit venait à se retirer  
Nous ne pourrions plus exister.  
Plus aucun bâtiment ne serait construit  
Parce qu'ils sont construits par son peuple  
Grâce à sa puissance.

Il n'y aurait plus de personnel.  
Nous venons à cause de son appel  
Nous continuons par Sa grâce.

Il n'y aurait pas d'étudiants  
Parce qu'aucun de vous n'est venu  
À cause des prospectus  
Ou d'illustres facultés,  
Ou de la célébrité du leadership.  
Vous avez été recrutés par le Saint-Esprit.  
Il vous a dirigés,  
Il vous a appelés.  
Il a voulu que vous vous asseyiez dans sa salle de  
classe.  
Il a voulu que nous construisions son Royaume.

L'UdN est unique parce que ...  
C'est Jésus-Christ incarné dans chacune de nos vies.

# QU'EST-CE QU'UNE UNIVERSITÉ CHRÉTIENNE?

Par Howard V. Malmstadt

(Ce qui suit est un résumé tiré d'un culte donné par Howard V. Malmstadt à la faculté de Wheaton, 1983.)

On me pose souvent les questions suivantes: «Qu'est-ce qu'une université chrétienne?» et «qu'est-ce qui la différencie des autres universités?» Tout d'abord, je suis d'avis qu'une université chrétienne est un peuple – un peuple appelé par Dieu, un peuple ayant une destinée éternelle.

Il s'agit habituellement d'un groupe de personnes en provenance de plusieurs localités, un peuple assumant différentes fonctions et responsabilités, mais focalisé sur le Créateur de l'univers. Les édifices et l'équipement sont importants, certes – MAIS ce sont les personnes qui forment la VIE d'une université. TOUTES les personnes associées directement et indirectement à l'université sont importantes. Nous incluons ici les étudiants, les enseignants et le personnel administratif, le personnel d'appui et d'entretien, de même que les familles, amis et partenaires des étudiants et du personnel. Ces derniers sont les PERSONNES qui forment l'UNIVERSITÉ.

Lorsque j'étais professeur à l'université d'Illinois, il m'arrivait de demander à mes étudiants de doctorat: «À quoi ressemblerait la solution tout à fait idéale à votre projet de recherche?» Il y a de cela deux ans, pendant une conférence scientifique, plusieurs de ces anciens étudiants, maintenant 20, 30 et même 40 ans plus tard, me déclarèrent ne pas être loin de trouver une réponse idéale à cette question. Ils me dirent que la question «d'idéal» que je leur avais demandé d'examiner il y a de cela plusieurs années dans leur domaine de recherche scientifique avait constitué un catalyseur et un défi pour rechercher une solution. «Quelles sont les caractéristiques qui rendraient une université chrétienne idéale?» Examinons-en quelques-unes:

1. Les personnes, qui sont l'université, connaîtraient Dieu de façon intime et leurs cœurs brûleraient de le faire connaître.
2. Les personnes seraient engagées et impliquées dans la Grande Mission donnée par Jésus dans Matthieu 28:18-20.
3. La communauté universitaire exprimerait l'amour de Jésus de plusieurs façons tangibles. Jean 17:20-23
4. Les personnes travailleraient ensemble dans l'unité et seraient un catalyseur d'unité au sein du corps de Christ. Jean 17:20-23
5. Les personnes obéiraient à la Parole de Dieu.
6. Les programmes, cours, et activités seraient inspirés par le Saint-Esprit et conçus dans le but de libérer les talents et la créativité que Dieu a donnés aux étudiants et au personnel, ET aux groupes de personnes qu'ils servent au travers de leurs ministères.

Et la liste continue. Qu'ajouteriez-vous à la liste?

Est-il possible d'atteindre un idéal?

Oui, je crois que c'est possible, SI nous cherchons assidûment à rester ouverts et à recevoir des révélations ointes de notre Créateur.

Je crois que notre Seigneur Jésus-Christ nous dirait qu'il recherche des hommes et des femmes pour développer des universités chrétiennes qui réalisent ses objectifs en suivant sa Parole, qui rechercheront consciencieusement sa face dans la prière, en apprenant à évaluer le prix à payer pour influencer l'avenir. Toujours plus proches de Lui, ils se réjouiront à la fois quand Il confirme leurs pensées et lorsqu'Il leur montre de meilleurs chemins à suivre. Ces hommes et femmes ne s'engageront dans des programmes et ministères que dans la mesure où ces programmes contribuent à l'édification d'un peuple – un peuple appelé et enseigné par Dieu, un peuple ayant une destinée, un peuple qui jouera son plein rôle pour amener une grande multitude devant son trône, multitude que personne ne peut compter, provenant de toute nation, toute tribu, de tout peuple et de toute langue et qui chante:

«Le salut est à notre Dieu qui est assis sur le trône et à l'Agneau!» Les nations se tiendront devant lui et il les enseignera! Apocalypse 7:9-10

*Qu'est-ce qu'une université chrétienne?* Par Howard V. Malmstadt; imprimé le 12 avril 2017.

*Guide de référence de l'UdN 2017.* © 2000 par JEM/UdN; révisé en 2005, 2015. Tous droits réservés.

1/2

Jusqu'à l'avènement de ce jour, il recherche des hommes et des femmes pour exécuter ses plans, y compris ses plans de développer l'Université des Nations et d'autres universités chrétiennes – de vraies universités engagées dans sa vision, ses méthodes d'enseignement, gestion et communication, sa façon de collaborer en communauté – dans l'unité; un peuple, composé de jeunes et vieux dévoués et ouverts à sa Mission, son mandat pour «aller et faire de toutes les nations des disciples, les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit et leur enseignant tout ce que je vous ai commandé.» Mathieu 28:18-20

Si la tâche paraît irréalisable, continuez à lire jusqu'au verset 20 du passage ci-dessus, où Jésus déclare «...et je suis avec vous tous les jours jusqu'à la fin du monde.» Oui il est avec nous et il nous guidera vers l'idéal.

# FAIRE DES NATIONS DES DISCIPLES: RÔLE DE L'UDN

*Par Howard V. Malmstadt*

Commençons avec les paroles de Jésus, exprimées dans la Grande Mission. J'aime la façon dont l'un des étudiants en Communication a lié ces paroles de la Grande Mission avec l'Université des Nations (UdN) sur une affiche, vue par rétroprojecteur sur un transparent.

## **Avec un mandat comme celui-ci:**

«Allez, faites de toutes les nations des disciples,  
Les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit, et  
Enseignez-les à observer tout ce que je vous ai prescrit.»

Mathieu 28:19-20

## **Vous avez besoin d'une université comme celle-ci:**

## **L'UNIVERSITÉ DES NATIONS**

Ce soir nous voulons nous concentrer sur le rôle que joue l'UdN dans ce mandat impressionnant. Pour commencer, méditons un moment sur les paroles de notre Seigneur dans Matthieu 28:18-20.

Dès le début de la planification de l'université de JEM, nous nous sommes posé la question de comment répondre à la Grande Mission. Cette question est au centre de cet atelier de l'UdN. Nous avons débuté la première soirée de cet atelier avec un défi de Loren Cunningham nous encourageant à nous lancer et à maintenir notre vision. Lui-même, en compagnie de Mark Anderson nous a expliqué comment l'UdN pourrait démontrer le concept de faire des communautés des disciples, en collaborant avec Impact World Tours. Le plan pourrait permettre de toucher des millions de personnes. Nous devons rechercher la face de Dieu quant à cette méthode. Quelles que soient les méthodes qui nous seront confirmées, nous devons obéir et garder à l'esprit la dernière partie de Matthieu 28:20, où Jésus déclare «... et je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde.»

L'Université a été appelée à l'existence par le Seigneur pour apporter une aide dans l'accomplissement de la Grande Mission. C'est là notre mandat!

La réponse de nos étudiants et de nos membres du personnel à la question comment ils perçoivent l'Université des Nations ne cesse de me surprendre. Ils donnent des réponses que plusieurs d'entre vous ont probablement déjà entendues «Oh, c'est le bras enseignant de JEM.» Enseigner des cours a certainement son importance dans une université. Mais ce que je ressens, c'est que si notre compréhension de l'université se limite à la dispensation de cours, nous ne pourrions pas faire des nations des disciples comme il se doit. Dispenser des enseignements n'est qu'une composante de notre mandat. Qu'est donc l'université?

Comment définissons-nous le mot «université»? Est-elle différente des autres universités? Une des définitions présente l'université comme: «Une communauté d'érudits qui fournit un enseignement de troisième cycle, des programmes de recherche et de développement liés à la plupart des domaines de la société.» Il s'agit là d'une assez bonne définition de ce qu'est une université, mais qu'est-ce que cela signifie vraiment?

Ayant travaillé dans des universités pendant plus de 50 ans, j'ai pu expérimenter les différentes manières dont les universités influencent les nations. Les universités font des nations des disciples, que ce soit pour le meilleur ou pour le pire... Les universités ne font pas qu'éduquer et former les leaders des nations dans toutes les professions. Elles sont également activement impliquées, directement et indirectement, dans des projets et programmes qui influencent la vision du monde, la politique et les institutions des nations. Peut-être qu'en partageant certaines choses apprises et expérimentées personnellement dans les universités, cela vous aidera à mieux comprendre l'ampleur et l'importance de leur influence sur les nations. Ma prière est que pendant que vous écoutez/lisez, le Saint-Esprit élargisse votre vision de l'UdN.

C'est dans une excellente université que j'ai vécu ma première expérience, avant la 2<sup>e</sup> Guerre Mondiale. À cette époque, je pensais que le principal objectif des universités consistait à dispenser des cours, donner des diplômes pour que les étudiants soient prêts à exercer leurs professions diverses. Les universités représentaient également des activités sportives de haut niveau. Étant donné que j'aimais le football et d'autres activités sportives, je les estimais importantes dans les universités. En réalité, après ma première année à l'université, j'ai trouvé la plupart des cours plutôt ennuyeux. En fait, j'ai appris plus de méthodes à ne pas enseigner qu'à enseigner. Ma vision du monde était cependant façonnée à la fois pendant et en dehors des cours.

J'ai fait une expérience, entre mes deux dernières années de lycée, qui a profondément influencé ma façon de percevoir l'éducation: je me suis inscrit à un cours de six semaines, où nous n'étions que deux étudiants réguliers. Les autres étaient des professionnels ayant déjà bénéficié d'une formation qui revenaient en été pour un cours de perfectionnement de courte durée. J'ai trouvé l'atmosphère totalement transformée. Ces derniers n'étaient pas préoccupés par les notes. Ils étaient soucieux d'apprendre quelque chose de nouveau. Nous avons partagé de forts moments d'amitié entre étudiants, tout en étudiant de façon intense mais dans une atmosphère détendue. Ils voulaient s'aider les uns les autres, partager leurs expériences et leur compréhension du contenu du cours. Ce cours a ouvert mes yeux sur l'importance immense de l'environnement d'apprentissage. Lors de ma dernière année universitaire de 1<sup>er</sup> niveau, j'ai fait une recherche de 2<sup>ème</sup> niveau qui m'a donné une nouvelle compréhension et de nouvelles opportunités de créativité durant mes quatre ans passés à l'université.

À ce moment-là, les USA entraient dans la 2<sup>e</sup> Guerre Mondiale et je commençais à me demander ce que réserverait la suite. Mon diplôme universitaire s'avéra être un passeport très important pour les expériences que j'allais vivre par la suite. À ma grande surprise, la Marine m'offrit un poste d'officier, quoique je n'aie aucune expérience en tant que militaire. Je mentionne cette période en particulier parce qu'elle a profondément influencé ma vie et m'a donné une nouvelle compréhension des universités, des cours, de la recherche, du développement et de leurs expériences pratiques sur le terrain. Les ordres de la Marine étaient les suivants: me rendre à l'université de Princeton pendant deux mois, puis aller à l'Institut de technologie du Massachusetts (MIT). C'est au MIT que mes yeux se sont réellement ouverts sur l'éducation. Un module de cinq mois en classe et des travaux pratiques en laboratoire ont façonné ma compréhension de tout ce qui pouvait être réalisé, en très peu de temps. J'aimerais mentionner certaines des caractéristiques du cours modulaire que j'ai suivi au MIT, dans un immeuble isolé, sous haute sécurité. La Marine avait fait appel aux enseignants du MIT et à ceux d'autres universités pour qu'ils élaborent un programme permettant de former des radaristes. Il faut noter que les universités étaient devenues des points centraux pour confronter les urgences nationales qui s'étaient signalées. Elles contribuaient non seulement à fournir des idées, du matériel didactique et du personnel, mais inauguraient également une nouvelle façon d'enseigner efficace et peu orthodoxe. Ils utilisaient ce que j'appelle aujourd'hui une approche descendante (du sommet à la base). Ils nous donnèrent une explication de ce qu'était un radar, et pourquoi il était si important. Ils nous parlèrent des batailles en cours et de combien le radar influençait le résultat des opérations, au moment même où nous en parlions. Ils rendirent très clair le fait que notre bonne écoute était une question de vie ou de mort pour beaucoup de membres du personnel. Cette approche suffit à bien capter notre attention.

Aujourd'hui, nous sommes dans une autre guerre importante. C'est une guerre spirituelle et elle s'intensifie tous les jours. Pour beaucoup, notre façon d'écouter et d'obéir sera une question de vie ou de mort. Peut-être qu'il nous serait avantageux de tenir compte de certains des principes énoncés dans le module de MIT. Ce ne devrait pas être trop difficile de comprendre ces principes, parce qu'ils sont semblables à certains des principes utilisés aujourd'hui dans les modules de l'UdN. Des cours modulaires intensifs accompagnés, dans la mesure du possible, d'expériences pratiques et suivis immédiatement par une tâche connexe. Notre module avec la Marine durait six jours par semaine et nous occupait parfois jour et nuit. C'est vrai, le temps était aux urgences, mais en réalité nous vivons aussi aujourd'hui une période d'urgence. Nous avions 4 heures de cours le matin avec une pause de cinq minutes seulement. Pendant l'après-midi, nous mettions nos connaissances en pratique en travaillant sur les systèmes radars des bateaux et des avions. Un autre aspect important était l'esprit d'unité, causé par notre objectif commun et par le fait que nous étions tous dans la même situation. Mon module de phase pratique comportait une pratique en mer pendant près de dix-huit mois à bord de contre-torpilleurs dans le Pacifique. Les compétences apprises en classe furent rapidement mises en pratique en mer. Il fallait aussi apprendre rapidement ce qui n'avait pas été traité en cours et adapter ce qui avait été appris aux situations plus difficiles et inhabituelles.

Une leçon encore plus importante fut apprise par révélation divine. Au fort du combat, j'ai appris que Dieu faisait grâce de façon étonnante et parlait même de façon audible. Le Psaume 23 ne constituait plus seulement un passage de l'école du dimanche à mémoriser, mais le Seigneur me rassurait que même si je passais par la vallée de l'ombre de la mort, je ne devais craindre aucun mal, car il était avec moi. Une leçon qui a suivi m'a appris qu'il pouvait m'indiquer des passages spécifiques de l'Écriture. Dans mon cas, c'était pour dissiper à jamais les questions qui s'étaient incrustées pendant mes années universitaires de 1<sup>er</sup> niveau. D'une façon profondément surnaturelle, il me montra, dans Jean 14:16, les paroles de Jésus «Je suis le chemin, la vérité, la vie, nul ne vient au Père que par moi». Un don de foi, de Sa foi, donné au cœur de la bataille en plein Océan Pacifique, dans Sa salle de classe. Oui, il peut nous permettre de pénétrer et de comprendre au-delà de tout ce que nous pouvons étudier ou lire. Imaginez une université qui dispose d'un environnement où dans chaque cours, chaque module, chaque programme ou chaque phase pratique, l'Esprit du Dieu vivant peut nous donner Sa sagesse, Sa foi, Ses paroles et Ses directions.

En moins de quatre ans, mon diplôme de Bachelor m'avait ouvert des portes et donné un passeport pour entrer dans la période d'apprentissage la plus intense de ma vie. Les universités furent considérées comme étant les points centraux pour répondre aux besoins ressentis des nations. Des systèmes d'éducation modulaire intensifs fournissaient des aptitudes susceptibles d'être appliquées rapidement à des situations critiques. La révélation divine fut expérimentée d'une façon plus profonde que ne peut le faire toute une vie d'étude.

Après la Deuxième Guerre Mondiale, je suis retourné à l'université pour faire des études de doctorat et travailler également comme enseignant assistant. Une fois de plus, j'ai profondément compris ce que les universités font et peuvent faire. L'une des premières choses qui m'a marqué a été durant mon affectation d'enseignant. L'environnement d'apprentissage était formidable parce que nous avions un groupe d'étudiants merveilleux. Les vétérans de la guerre retournaient à l'école et étaient motivés pour apprendre. L'attitude des étudiants permettait donc à l'environnement d'apprentissage d'être dynamique. Ces étudiants désiraient s'entraider et étaient reconnaissants de pouvoir étudier à l'université. J'aimerais que nous puissions maintenir un tel environnement dans toutes nos formations. Je crois que c'est le cas pour la plupart. Je n'ai pas vraiment été préoccupé ces deux dernières années concernant l'attitude des étudiants. Il est possible que nous ne mesurions pas toujours la nécessité de développer une atmosphère riche en relations, authentique, offrant des occasions pour la révélation. Nous devons porter une attention particulière à l'environnement d'apprentissage. Est-ce que nous pourvoyons à des environnements où le Saint-Esprit est continuellement le bienvenu et qui ne lui sont pas fermés à cause de nos techniques et de nos contenus?

Un autre bénéfice que j'ai tiré de mes années universitaires est l'ampleur des ressources disponibles et du savoir-faire disponible dans plusieurs disciplines de professionnels. L'environnement général qui prévaut stimule la pensée créative. Je crois que Dieu veut que nous utilisions tous nos dons de créativité. Une bonne université devrait fournir un environnement enthousiasmant et stimulant, permettant de faire jaillir la créativité de nos étudiants.

Après mes études de doctorat à l'université de Wisconsin, je rejoignis le personnel de l'université d'Illinois. Une fois de plus je commençais à apprendre de nouvelles choses concernant les universités. L'enseignement représentait une composante importante, permettant de concevoir de nouveaux cours pour combler de nouveaux besoins. La recherche était également importante. Grâce au développement de nouveaux cours et de la recherche novatrice, plusieurs opportunités m'étaient ouvertes en matière de consultation dans les entreprises et auprès du gouvernement. J'ai également pu assister à des commissions nationales et internationales et entretenir de vastes interactions dans de nouvelles voies importantes. De telles activités offrent aux universités des opportunités de faire des nations des disciples. Travailler avec des étudiants dans le cadre de la recherche tous les jours permet au personnel de développer des relations en tête-à-tête. En fait, c'est de telles relations que nous souhaitons développer entre notre personnel et nos étudiants. Un tête-à-tête de 10 à 30 minutes peut parfois être plus important que plusieurs heures d'enseignement. J'ai réalisé qu'en général la combinaison enseignement, recherche et développement, et publications fournissent des opportunités au personnel universitaire ainsi qu'aux étudiants pour influencer les politiques, pour montrer comment combler les besoins existants et participer à la recherche et au développement de pointe qui peuvent influencer l'avenir.

Il faut également noter les prototypes. Mes années passées dans la recherche et le développement m'ont aussi permis de constater que vous pouvez passer des mois et des années à essayer de relater certains concepts,



méthodes, systèmes à des personnes; mais ces dernières ne comprennent parfois pas, jusqu'à ce que vous les leur démontrerez par des prototypes. Vos mots transmettent des messages différents, peuvent être mal interprétés ou mal compris. Mais une fois que ces personnes voient comment fonctionne un prototype, elles sont à même de comprendre ce que vous vous êtes efforcé d'expliquer pendant des années. Dans une université, il est souvent possible de faire un suivi depuis l'étape du concept jusqu'aux prototypes, puis vers une sorte d'étape de production qui peut affecter tout un domaine de la société. Ce que nous voulons à l'UdN, c'est avoir plusieurs prototypes qui démontrent comment faire des nations des disciples. Des groupes de personnes pourront alors les regarder et se dire: «Bien! Nous comprenons ce que vous voulez dire», puis iront de l'avant pour multiplier la formation de disciples de leurs propres nations. J'espère que, pendant cette conférence, quel que soit la faculté ou le centre dont vous faites partie, vous garderez les prototypes à l'esprit et concevrez même des plans pour travailler en collaboration afin d'en mettre un en œuvre dans une nation spécifique.

Dans une université, les ressources en matière d'éducation sont normalement énormes. Elles contiennent les développements du passé et les plus récents. Les divers types de ressources pédagogiques telles que les journaux, les livres, les vidéos, Internet, les systèmes interactifs et les programmes d'enseignement sont généralement disponibles. Cependant, il leur manque parfois certains ingrédients que nous envisageons pour l'UdN. J'aimerais partager certaines choses sur ce point parce que c'est en 1974 que JEM a tenu une rencontre très importante à Hilo Hawaï. C'est pendant cette rencontre que le Seigneur a donné aux participants une vision et une prophétie révélant que JEM développerait des ressources pédagogiques qui influenceraient tous les domaines de la société, tous les âges et cultures. Ceux d'entre qui ont écrit des livres et expérimenté combien de temps est nécessaire pour écrire un livre, comprennent immédiatement qu'une vision si énorme est pratiquement impossible. Et le fait qu'elle soit si «humainement impossible» est la raison pour laquelle Dieu donne une telle vision à JEM. Le Seigneur a vu la fidélité de JEM pendant de nombreuses années pour surmonter l'impossible. Il a vu que c'est un groupe à qui il peut faire confiance.

Il pourrait sembler que nous avons pratiquement enterré cet immense défi de développer des ressources pédagogiques de portée universelle. Seules quelques douzaines de livres ont été publiés par des JEMiens. Même s'ils sont très bons, ils ne constituent que le début de la vision des ressources pour l'éducation. Nous avons encore du chemin à faire. Mais j'ai la conviction que ce qui s'est produit au sein de l'UdN au cours des dernières 15 à 17 années constitue la construction d'une fondation en mesure d'approvisionner les nations en ressources fondées sur la Bible dans divers domaines. Nos facultés et centres, liés à pratiquement tous les domaines de la société, ont écouté attentivement le Seigneur et reçoivent actuellement une révélation, un aperçu et une compréhension de ce qu'il faut communiquer et comment le communiquer dans les différentes cultures, nations et niveaux d'âges. Je crois que le lancement du développement de nouvelles ressources pédagogiques se profile à l'horizon. Les différents types de ressources pédagogiques pourraient considérablement influencer les nations et constituer des facteurs de poids pour en faire des disciples.

La fonction de l'université ne se limite donc pas à enseigner des cours aux étudiants; l'université permet également de développer des instruments et des moyens de les présenter de telle sorte qu'ils puissent se répandre de par le monde et affecter littéralement chaque sphère de la société. Une chose que j'ai apprise en concevant des équipements pour le commerce, en écrivant des livres et même en publiant des articles, est qu'ils n'affectent pas uniquement les quelques centaines ou milliers d'étudiants présents au cours que vous enseignez; d'autres peuvent se procurer votre matériel facilement accessible et l'utiliser dans leur contexte ou leur propre culture pour influencer leurs propres nations. La disponibilité de ressources pédagogiques doit donc constituer l'une des principales priorités de l'UdN. Il y a de cela 17 ans, près de 6 mois après que nous avons commencé à planifier le premier prototype de campus pour l'UdN, je me souviens que le Seigneur avait dit que l'université de JEM développerait les bases de ressources pédagogiques conformes aux critères donnés pendant la prière de la rencontre de Hilo en 1974. L'université allait être une ressource pédagogique pour les nations et développerait le matériel pédagogique à utiliser et à multiplier dans le monde entier.

Une fois de plus, je souhaite réitérer la nécessité de fournir un environnement propice à l'éducation et à la créativité des étudiants. Gardons à l'esprit que nous avons la responsabilité de faire jaillir la créativité des étudiants. Si nous leur donnons cette liberté, ils aideront à créer les ressources dont les nations ont besoin. Peter Adam a mentionné dans son exposé que nous devons défendre la vérité et ne pas nous rétracter. En travaillant dans l'uni-

versité nous découvrons parfois, particulièrement au moment où nous recevons une révélation ou un message du Saint-Esprit, que certaines personnes pensent que vous avez dépassé les limites. En effet, de nouvelles idées et méthodes peuvent susciter une forte opposition. Loren et moi pouvons le certifier. Mais l'opposition même peut être utilisée par le Seigneur. Lorsque j'ai quitté l'atmosphère stimulante et créatrice de la recherche et de l'enseignement, l'université a pensé que j'avais perdu mon bon sens. Mais l'information a circulé et il est intéressant de noter que quand j'ai commencé à voyager pour prendre la parole dans d'autres universités de par le monde, plusieurs enseignants et étudiants m'ont posé la question: «pourquoi quittez-vous l'Université de I, quelles sont les valeurs en lesquelles vous croyez?» Il arrivait qu'ils passent des heures à me poser des questions détaillées sur mes convictions. Avant, quand j'abordais mes convictions, ils s'esquivaient généralement rapidement et poliment prétextant un autre rendez-vous. Les voies du Seigneur sont parfois mystérieuses.

Cela nous amène à l'université de JEM en fin d'année 1977 et aux rencontres de planification de 1978. Pendant cette période, j'appris beaucoup de nouvelles choses concernant les universités. Partout, le Seigneur partageait des révélations à travers le personnel et les amis de JEM. Cette université allait définitivement être fondée sur la Parole de Dieu; cela a été confirmé des dizaines de fois par des JEMiens œuvrant dans d'autres ministères et aussi par des gens en dehors de JEM. Nous comprenions que l'UdN devait être Son université, une université de l'Esprit, un faiseur de disciples pour les nations. Nous avons rapidement compris qu'indépendamment du nombre parmi nous qui travailleraient à l'établissement de cette université, quelle que soit l'expérience dont nous disposions ou même nos arrière-plans, que même si nous parvenions à payer des salaires attractifs pour attirer les leaders du monde y compris des professeurs de Harvard, Oxford et divers autres endroits, il nous serait impossible de donner naissance à l'université que le Seigneur désirait. C'est donc ligne après ligne, précepte après précepte, que nous avons commencé à comprendre ce que voulait le Seigneur pour l'UdN. Et j'ai la conviction que la révélation va continuer jusqu'à Son retour. Vous tous, présents ici ce soir, représentez certaines des réponses recherchées par le Seigneur. Le Seigneur appelle des centaines et des milliers de plus à l'UdN. Et j'ai confiance que le Seigneur vous donnera la compréhension et un aperçu du rôle qu'il veut vous voir jouer au sein de l'UdN. Peut-être s'agira-t-il de quelque chose qui va au-delà de l'appel que vous avez maintenant auprès de cette université. Peut-être s'agira-t-il de la résurgence de rêves que vous avez dû enterrer à cause d'apparentes impossibilités. Je sais qu'il y a certains projets, formations, programmes imprimés en nous qui se réaliseront au temps que Dieu a fixé.

Pour conclure, certains des traits de l'UdN que nous devons garder à l'esprit sont, en bref:

1. L'intégration de l'évangélisation et la réforme dont les autres orateurs ont déjà fait mention.
2. Le développement de ressources pédagogiques basées sur la Bible utilisables dans le monde entier, à tous les niveaux de l'enseignement. Il s'agit là d'une des principales responsabilités de notre université.
3. Des relations multigénérationnelles – une interaction authentique entre les générations. Nous ne souhaitons pas isoler nos étudiants, notre personnel ou les familles des étudiants. Nous souhaitons une synergie. Traditionnellement, les universités séparent les étudiants, mais nous désirons que l'UdN fonctionne en communauté, comme une grande famille.
4. L'UdN doit fonctionner dans le monde entier, dans plusieurs cultures, dans l'unité et la diversité. Au cours des premières années pendant lesquelles nous prions que Dieu nous montre une direction par rapport à l'université, même pendant la période de quarante jours de jeûne et de prière, le Seigneur nous ramenait continuellement vers les passages de l'Écriture sur l'amour. Nous devons revoir fréquemment ces passages pour conserver l'unité.
5. La dynamique des étudiants de plusieurs nations et cultures travaillant ensemble doit être maintenue.
6. Nous devons développer, tester et affiner des prototypes qui reflètent le caractère de Christ.
7. L'Université des Nations est l'Université du Seigneur. Nous devons être attentifs à Sa voix et obéir à Ses directives. Chaque classe, chaque heure, chaque moment doit être ouvert à l'enseignement du Saint-Esprit.

Pour terminer, au travers de l'UdN, nous avons reçu une opportunité passionnante de servir la Grande Mission. C'est notre mission. Formidable! Mais n'oublions surtout pas la promesse du Seigneur dans Mathieu 28:20 «... et voici, je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde.»

# LES ÉLÉMENTS PROPHÉTIQUES DE L'UDN

*Par Tom Bloomer*

L'UdN est une université prophétique et apostolique – visionnaire, avec un accent porté sur la mission, fortifiant l'unité et le travail d'équipe, multipliant des choses nouvelles de façons nouvelles et construisant le royaume de Dieu sur la terre. Elle est ainsi à cause d'un appel distinct de Dieu et aussi un appel pour les nations. Dieu appelle l'UdN à parler aux nations, tout comme le faisait Jérémie (Jérémie 1), et à faire des nations des disciples. (Mat 28:18-20).

## **1. Il est impératif que tout étudiant désirant poursuivre ses études ou se joindre au personnel de JEM ait préalablement suivi une EFD.**

Il y a beaucoup de raisons pour lesquelles il est important de tout d'abord suivre une EFD. La plus importante, toutefois, est simplement le fait que cette exigence nous a été donnée au travers de la Parole du Seigneur. L'EFD établit un fondement clair, montrant que nous sommes une université qui s'appuie sur la révélation et la transformation et pas seulement sur la connaissance. Le Seigneur nous a dit que l'enseignement (le partage de la connaissance – même la connaissance de la Bible) n'est pas en lui-même la formation de disciples. Si nous commençons par renforcer ce point, nous insisterons alors sur l'importance de mettre la formation de disciples au cœur de toutes nos activités – connaître Dieu, et le faire connaître – tout comme Darlene l'exprime: «Si les EFD disparaissent, alors la mission entière disparaît». Cela établit le cadre dans lequel nous opérons et définit nos priorités.

## **2. L'Université fut établie en raison de l'obéissance à la Parole du Seigneur.**

L'UdN n'est pas une «bonne idée» qui puise son origine dans un esprit humain. Son établissement n'a pas été rationalisé, raisonné ou adapté. Il est simplement le résultat de l'obéissance. Initialement, lorsque Loren partagea cette vision, beaucoup de personnes au sein de JEM pensaient que l'idée d'une université était loin d'être un pas rationnel pour JEM. D'un point de vue humain, cela ne pouvait pas être possible. Toutefois, ils obéirent; ils n'obéirent pas seulement à la parole de commencer une université mais aussi à celle disant comment la commencer et à quoi elle devait ressembler. Ils ne savaient pas comment procéder. Ils demandèrent donc à Dieu et firent ce qu'il leur dit.

Cela nous rappelle donc qu'entendre la voix de Dieu et lui obéir sont des valeurs fondamentales pour notre mission. Il est PRIMORDIAL que nous les pratiquions dans tous nos programmes. Chaque étudiant ne doit être accepté que sur la Parole du Seigneur. Nous devons rechercher la Parole de Dieu pour chaque orateur qui vient enseigner dans nos formations. Nous devons demander à Dieu où aller en mission et dans quels ministères nous investir. Il est impératif que nous formions nos étudiants à entendre et obéir à la voix de Dieu dans tout ce qu'ils entreprennent plutôt que de dépendre uniquement de leur connaissance, d'un modèle, d'une méthode ou d'un outil. Nous devons aussi voir la Parole du Seigneur se manifester dans nos salles de classe.

Il est important de noter aussi que la Parole du Seigneur peut être communiquée par n'importe qui. Ce ne sont pas que les leaders de JEM ou de l'UdN qui entendent sa voix. Dieu emploie tout le monde. Il semble que le Seigneur prenne un plaisir particulier à employer des candidats improbables pour communiquer sa Parole. Ceci est une valeur fondamentale qui nous définit, que Dieu parle au travers de personnes que le monde estime sans valeur; leur parole peut pourtant s'avérer être celle qui façonne notre chemin. Les leaders y prêtent attention, la soumettent à Dieu et y répondent en fonction de ce que Dieu leur dit. Ce n'est pas une structure où l'autorité n'existe que du haut vers le bas.

## **3. L'UdN est inclusive**

L'UdN est une table ouverte, où chacun peut venir prendre sa place. Nous ne voulons pas que les cultures, nationalités, arrière-plans sociaux, financiers et académiques soient des facteurs restrictifs déterminant qui peut bénéficier d'une éducation et suivre nos formations avec succès.

Si une personne ne possède pas le niveau d'éducation nécessaire pour une tâche particulière au sein de la formation, nous nous engageons à travailler avec elle pour lui enseigner ce qu'elle doit apprendre. Nous sommes aussi disposés à adapter nos exigences lorsque cela est nécessaire et approprié.

#### **4. L'UdN est basée sur le succès**

Le système normal d'éducation post-secondaire est basé sur un système d'élimination où certains étudiants échouent et seuls les plus performants réussissent. Toute personne dont les enfants sont au lycée peut reconnaître ce même principe à l'œuvre dans la plupart de ces établissements. Ce système est conçu dans le but d'éliminer ceux qui ont un niveau «moins élevé». Les filières de diplômes sont structurées dans le but d'obtenir un pourcentage d'échec de 90% – nous laissant avec une élite de 10 %. Cela contribue à former une couche sociale dont la valeur est basée sur les qualifications pédagogiques et le potentiel de gains.

L'UdN n'essaie pas de faire échouer ses étudiants mais plutôt s'efforce de les aider à réussir. Notre rôle en tant que formateurs est d'identifier la façon dont chaque personne peut réussir et l'aider à atteindre son potentiel coûte que coûte. Notre modèle pédagogique est basé sur un partenariat, un accompagnement proche et personnalisé plutôt qu'un passage d'information impersonnel.

#### **5. La formation doit être transformationnelle et non transactionnelle**

Nous avons une valeur fondamentale pour nos formations qui n'est pas de simplement communiquer des connaissances, mais de voir les personnes grandir et changer intérieurement et dans leur relation avec Dieu. Nos formations doivent permettre aux étudiants et membres du personnel d'expérimenter une intimité grandissante avec le Seigneur. Cela peut paraître évident, mais ne le prenons pas pour acquis et plutôt efforçons-nous d'inviter Jésus de manière intentionnelle dans nos salles de classe chaque jour et assurons-nous de lui donner la liberté de nous parler.

Nous sommes une université de l'Esprit et nous nous efforçons de fusionner révélation et raison dans nos processus d'enseignement et d'apprentissage. Cela ne signifie pas que la connaissance soit rejetée ou non enseignée dans nos formations, mais cette connaissance doit être confirmée par la révélation. De même, si quelqu'un croit avoir reçu une révélation, il doit y avoir la confirmation par la connaissance. Toute conviction, croyance, ou enseignement doit être attentivement examiné afin d'être transformé et purifié par la révélation de la vérité divine. La connaissance ne transforme personne de par elle-même; c'est la révélation qui amène la transformation. Nos étudiants doivent recevoir la Vérité dans leurs esprits et leurs cœurs par le biais de la raison et de la révélation. (Jean 8:31-2).

La dimension prophétique la plus importante de l'UdN est d'avoir Dieu comme notre enseignant. Cela aussi nous ramène au fait d'entendre la voix de Dieu. L'idée la plus commune concernant l'enseignement est de recevoir une bonne dose de connaissances au travers de livres et de professeurs. C'est une réalité au sein des universités chrétiennes et des écoles bibliques. Notre but, à l'UdN est de permettre à Dieu lui-même d'être notre enseignant.

Dans nos formations, nous devons nous efforcer à développer la connaissance et la compétence, mais devons aussi nous efforcer à développer la transformation dans la vie des étudiants. L'un sans l'autre n'offre pas la plénitude que Dieu promet. (Se référer aussi à: «*Styles de leadership transactionnel et transformationnel*» de Tom Bloomer)

#### **6. Une formation est une fusion de modèles formels et informels**

L'aspect formel de notre formation est tout ce qui se passe en classe, en mission et lors d'autres activités d'apprentissage programmées. Le côté informel se trouve dans notre cohabitation en tant que communauté – louange communautaire, intercession communautaire, aller ensemble en mission et dans le service les uns envers les autres. Cette «communauté» à laquelle nous nous référons ne comprend pas seulement les membres du personnel et les étudiants d'une seule formation mais tous ceux qui se trouvent dans cette base de JEM. L'engagement au sein de votre communauté doit aller plus loin que les gens de votre formation et doit atteindre la communauté de JEM au sens large et ensuite le Corps de Christ. Si vos étudiants restent enfermés et n'ont jamais l'occasion de s'engager et collaborer avec la vie et les ministères de votre base, une partie essentielle de notre enseignement sera perdu.

Cette fusion est synergique. Beaucoup de leaders se concentrent sur l'un ou l'autre plutôt que de garder une tension dynamique des deux modèles. Nous n'obtenons un résultat maximal que lorsque les deux travaillent ensemble.

## **7. L'enseignement doit être mis en pratique**

Enseigner et mettre en pratique. Mettre en pratique et enseigner. Ces fondations déterminent qui nous sommes. Enseigner et mettre en pratique signifie deux choses. Tout d'abord: «chaque formation devrait avoir une phase pratique». Si une formation, décrite dans le *Catalogue*, inclut une phase pratique ou un stage, alors il est essentiel qu'il y ait une phase pratique partout où cette formation a lieu. Nous ne devons pas seulement offrir des phases théoriques.

Extrait des *Principes fondateurs de l'UdN*: «Chacune des formations des facultés de l'UdN doit devenir un «facteur de multiplication pour la mission», servant à augmenter le nombre de lieux de formation, les ouvriers et les ressources disponibles pour servir les différents champs de mission. De portée internationale, chaque formation doit proposer un enseignement transculturel, dans le contexte pédagogique de son sujet spécifique. Les formations sont conçues dans le but d'être applicables dans la vie de tous les jours. Chaque domaine d'étude comprend une phase pratique ainsi qu'une expérience transculturelle pour chaque étudiant».

Cela ne signifie pas simplement que cette phase pratique est seulement une possibilité pour chaque étudiant, mais cela signifie que nous désirons voir chaque étudiant la faire. Ce doit être notre objectif et doit être clairement communiqué à tout étudiant intéressé, afin qu'il comprenne l'importance que nous attachons à la mise en pratique de leur apprentissage.

Cela veut aussi dire que les leaders, le personnel et les enseignants-ressources sont qualifiés par leur engagement dans le ministère et pas seulement leur connaissance intellectuelle. C'est encore mieux quand les membres du personnel de la formation exercent aussi un ministère en dehors de la base. Cela peut être un engagement régulier ou quelque chose qui se passe entre les formations. Cet engagement les maintient au courant des derniers développements, les connecte à un ministère pour acquérir l'expérience que les étudiants eux-mêmes vont vivre, confère de l'autorité à leur leadership et à leur enseignement de par leur vécu et continue d'être un enrichissement pour le ministère.

JEM est l'une des premières organisations missionnaires dans le monde à ne pas exiger des qualités pédagogiques chez ses leaders. Vous n'avez pas non plus besoin d'avoir obligatoirement un diplôme pour être responsable au sein de l'UdN. Les personnes sont libérées dans le leadership en fonction de leur caractère, de leur potentiel avéré pour faire le travail et la Parole du Seigneur. Dans la lettre de Paul à Timothée, il n'y a pas une seule référence exigeant des qualités académiques pour devenir anciens.

## **8. Partager le message à chaque être humain**

En tant que mission, notre appel est d'accomplir la Grande Mission – faire des nations des disciples – apporter l'Évangile dans les endroits et les groupes ethniques où il n'est pas.

L'UdN n'est pas une partie séparée de JEM. Ses objectifs sont semblables. Relisez à nouveau l'extrait des *Principes fondateurs de l'UdN* mentionné plus haut.

Il est important de ne pas négliger ni perdre cet élan missionnaire d'évangélisation dans nos formations.

## **9. Chaque formation fait partie intégrante d'une communauté qui pratique la louange, étudie, travaille, intercède et cherche à atteindre les autres.**

Le type de formation que nous voulons produire ne peut pas exister seul. Tout ce qui a été mentionné plus haut est renforcé et atteint grâce à cette connexion directe entre une formation et un champ de mission actif offrant des ministères vibrants dans la communauté et au-delà. Si les étudiants n'ont pas devant leurs yeux un modèle de mission, ni l'opportunité de l'expérimenter au quotidien, ils passeront à côté de cette transmission et transformation qui sont l'objectif principal de nos formations.

# CHRONOLOGIE DE L'HISTOIRE DE JEM

(Esquisse élaborée par Loren Cunningham et Dawn Gauslin)

## **Le contexte de la naissance de JEM:** *Est-ce bien toi Seigneur?*

**Loren, âgé de 13 ans:** Un lundi soir, devant l'autel à un rassemblement de jeunes: «Allez par tout le monde, et prêchez la bonne nouvelle...» Marc 16:15 = La maman de Loren lui achète de nouvelles chaussures comme confirmation de l'appel: «Qu'ils sont beaux les pieds de ceux qui prêchent la Bonne Nouvelle»

**Loren, âgé de 20 ans:** Bahamas – foyer missionnaire: vision des vagues de jeunes qui recouvrent tous les continents du monde

**Climat des années '60:** Agences missionnaires traditionnelles seulement; aucune opportunité de mission à court terme pour les jeunes diplômés d'écoles ou de séminaires non bibliques, ni pour les non-occidentaux

## **1960**

**Naissance de JEM. Appel à l'ÉVANGÉLISATION:** jeunes, court terme, pas de salaires (bénévoles), multidénominationnel, occidentaux et non-occidentaux. Changement de donne pour la mission; redéfinir les frontières

Juin-octobre: Loren en tournée d'évangélisation de par le monde, cherche des lieux où les jeunes peuvent servir

Dallas et Larry, premiers volontaires professionnels de JEM – construction d'une route vers la colonie de lépreux, Libéria, Afrique occidentale

Décembre: JEM Californie créée légalement avec un conseil d'administration de cinq membres

## **1961**

Mai – novembre: Loren en Europe de l'Est, en Afrique, Amérique Centrale et du Sud – ce voyage pose les bases du ministère international pour la Mission (approximativement 10 JEMiens envoyés en Amérique Centrale, au Japon, à Hong Kong – littérature, radio, implantation d'églises, construction, enseignement et évangélisation)

## **1962**

En 1961-62, JEM implante neuf églises en Afrique et une école d'agronomie au Sénégal, Afrique occidentale

## **1963**

Loren Cunningham épouse Darlène Scratch = personnel de JEM double en nombre. Concept d'équipe. Pendant la première année de mariage, ils prêchent ensemble de par le monde, en Europe, Asie, au Pacifique du Sud et aux Caraïbes, organisent le premier Service d'été pour les Caraïbes. (Ils voyagent et prêchent ensemble pendant cinq années jusqu'à la naissance de leur premier enfant)

## **1964**

Croisade Locale: dix villes en Utah; trois villes au Texas

Premier Service d'été (SOS): Bahamas et République Dominicaine –146 jeunes des USA et des jeunes des Caraïbes pour un total de 210 en sortie d'évangélisation. Camp d'entraînement de foi rude. Des milliers de personnes sauvées et guéries (Cheryl, 18 ans, s'évanouit lorsque la main desséchée d'un homme guérit). Ouragan Cléo = vision des MINISTÈRES D'ENTRAIDE et du premier bateau

Novembre – décembre: tests. Conflit de dénomination. Darlene perd presque la vie dans un accident de voiture; renoncer à ses droits

## **1965**

SOS Puerto Rico; Les Iles Vierges, Mexique

## 1966

SOS Jamaïque, les Iles Caïmans, St Kitts et Nevis

## 1967

Création de JEM Canada. Foire mondiale et campagne au Québec: 200 + JEMiens. Objectif: Distribution de l'Évangile selon Jean et du livret sur le salut pour enfants et adultes dans chaque maison du Québec (excepté Montréal)

Loren rencontre Joy Dawson en Nouvelle Zélande = accent se porte sur la voix de Dieu, l'intercession et la sanctification

Lancement de JEM Nouvelle Zélande et Australie (210 Néozélandais se rendent en mission avec JEM)

Réveil à Tonga – D'autres leaders sont commissionnés (dont Dean Sherman, Ross Tooley, Barry Austin, Kalafi Moala et d'autres)

SOS Grenade, St Lucia, St Vincent et Trinidad

## 1968

- Acquisition du premier terrain de JEM (tenure à bail sur 99 ans) à Nadi, Fiji
- JEM reçoit 4 ha à Hammonton, New Jersey, USA
- Statistiques pour JEM 1968: 30 membres du personnel; 1'200 travailleurs à court terme; pas encore une seule école

## 1969

- Première école d'évangélisation (SOE), Suisse. Naissance de la FORMATION = moteur de la multiplication. Concept de marier vie et apprentissage. Enseignants missionnaires; formation modulaire; 14 mois d'école, avec deux campagnes d'été, une phase d'enseignement/apprentissage, une école d'apprentissage de langue de 4 mois et un voyage au Moyen Orient.
- Première équipe «Around the World» (Jim et Jan Rogers)
- 1969 statistiques pour JEM: 40 membres du personnel à plein temps. Croissance par addition.

## 1970

- Deuxième équipe «Around the World» (Floyd et Sally McClung)

## 1971

- JEM se répand en Europe
- Juin: acquisition de l'hôtel de Lausanne.
- équipes se rendent en Espagne, Afghanistan, Royaume Uni, Allemagne, France, Hollande et Suède
- Naissance de JEM Danemark (Jim et Jan Rogers) et Allemagne (David et Carol Boyd)

## 1972

- Jeux olympiques de Munich, campagne d'évangélisation – 1'000 de 52 nations, 50 dénominations. Multiplication; début de ceux appelés à long terme
- Joy Dawson enseigne sur l'écoute de la voix de Dieu; on demande aux participants combien ils peuvent donner pour l'achat du château de Hurlach. Plus de 100'000 DM recueillis et l'achat terminé
- Appel de JEM à exercer l'hospitalité, Darlene Cunningham
- Ministère de Norvège accueilli au sein de JEM
- Septembre: Le Conseil international formé, formaliser ainsi la conviction d'un leadership pluriel. Tous des JEMiens à plein temps
- 1972 – statistiques pour JEM: 20 bases, 3 écoles

## 1973

- Poursuite du bateau, le Maori (dépôt de \$52'000 d'un homme d'affaire britannique)
- Campagne internationale de Corée
- Dieu donne à Loren une parole dans Hébreux 12:26-27 concernant «les tremblements». Vision en Corée de la réception du bateau; Jésus dans l'ombre, attristé parce que JEM adore le bateau et non Lui
- Conférence internationale de Otsu, Japon (près d'Osaka): 91 leaders présents. Confession et repentance quant aux attitudes d'orgueil et critiques envers les autres; correction de la vision du bateau. En tant que mission, nous remettons le bateau à Dieu
- Options pour le Maori: guérison ou résurrection? Les leaders de JEM choisissent résurrection = Maori vendu pour mettre à la ferraille (l'homme d'affaire britannique dit à Loren: «C'est le meilleur investissement que je n'ai jamais fait si vous tirez des leçons du Seigneur»)
- Premier SOS non anglais (en français) —Lausanne, Suisse
- 1973-1974 Ministère en Afrique de l'Est et au Zimbabwe (Rudy Lack, Iain Muir et autres)

## 1974

- Année de la croix; demande de pardon publique relative à la perte du bateau (Maori). La vision était de Dieu, mais nous n'avons pas rempli les conditions; nous avons glorifié le bateau et nous avons présumé le moment de sa remise (c'est-à-dire, nous avons volé à Dieu sa gloire et commis le péché de présomption)
- Premier séminaire de formation de leaders à Lausanne, précurseur des Écoles de formation de leaders (LTS)
- Avril: les Cunningham quittent Lausanne pour Sunland en Californie. Don Stephen placé à la tête de JEM Lausanne et Europe
- Congrès de Lausanne de Billy Graham, sur l'évangélisation du monde – message de Loren: «La mort d'une vision»
- Appel envers les peuples non-atteints par l'Évangile
- Septembre: «Desert Hot Springs» conférence internationale sur le leadership = retour de la joie après l'année où il avait fallu s'humilier suite à la perte du bateau. Autorisation du nom de l'École de formation de disciples (EFD) et de son contenu comme étant la porte d'entrée pour être membre du personnel de JEM
- Première équipe «Around South America» (Wedge and Shirley Alman)
- JEM Afrique du Sud (Ramona Jensen, fondateur)
- Octobre: Loren et Darlene déménagent à Hilo pour diriger l'École d'évangélisation. Un grand nombre de participants deviennent des leaders internationaux de JEM: Jim Dawson, Kalafi Moala, Kel Steiner, Dean et Michelle Sherman, Tom et Diana Hallas, Paul et Peggy Hawkins, etc. école maternelle lancé à Hilo, Hawaï

## 1975

- Loren rencontre Howards Malmstadt qui confirme sa vision de formations modulaires
- Chichester, Angleterre, conférence de JEM sur le leadership – compréhension de l'église mobile/église locale (JEM n'est pas une organisation para-ecclésiastique)
- Établissement pionnier de la base Tyler, au Texas; département international des média (Jim et Jan Rogers)
- Appel «Seven Mind Molders» (sept éléments qui façonnent l'esprit) (confirmé par Bill Bright)
- Loren commence à enseigner sur les éléments qui façonnent notre esprit (sphères de la société-famille, église, éducation, média, arts, gouvernements et affaires).
- JEM déménage à Kona, Big Island



## 1976

- Campagne olympique de JEM, Montréal, Canada – Dieu dit que sa protection providentielle sur JEM va être modifiée
- Naissance de Kings Kids (Fabricants de joie) à Kona Hawaiï (Dale Kauffman)
- Août: conférence internationale sur le leadership, Eagle River, Wisconsin – foi et finances. JEM donne \$130'000 du financement du bateau à Opération Mobilisation et d'autres offrandes; stratégies missionnaires
- Novembre: Daystar donne la propriété du Minnesota à JEM comme nantissement pour prêt pour l'acquisition de la propriété de l'UdN de Kona

## 1977

- Loren mène une réunion de prière lors de laquelle les JEMiens et éducateurs professionnels sont défiés par Genèse 1:1: «Au commencement Dieu» ... Une université qui serait le moteur de la multiplication (Mathieu 28:18-20)

## 1978

- Campagne de Venise
- Juin: Coupe du monde de football, Argentine
- Naissance de JEM Afrique de l'Est
- Septembre: création de l'UdN (d'abord appelée Pacific and Asia Christian University (Université Chrétienne d'Asie et du Pacifique). Howard Malmstadt, recteur; Loren Cunningham, président
- Principes fondateurs de l'UdN:
  - Sept facultés fondées sur le caractère de Dieu pour toucher les sphères de la société
  - Education basée sur un système modulaire; une communauté qui marie vie et apprentissage (intégration de la louange, de l'intercession, du travail et des études) – Éphésiens 3
  - Chaque école conçue pour l'avancement de la mission
  - Les formations sont suivies d'une phase modulaire pratique (évangélisation et stages)
  - Tout le personnel et les enseignants doivent être des chrétiens engagés qualifiés par l'expérience dans le ministère – Actes 1:1
  - La formation au sein de l'UdN commence et se construit sur l'EFD
  - Base biblique pour tout ce qui est entrepris
- Septembre: premières EFD Carrefour dirigées par Loren et Darlene Cunningham à Kona, Hawaiï = intégration de chrétiens matures, expérimentés. Début du programme «Mission Builder». Les JEMiens marchent pour la première fois autour du «triangle» de propriétés que Dieu leur a mis à cœur de réclamer pour l'université.
- Novembre: acquisition du bateau Anastasis M/V. Compréhension que l'université et le bateau étaient des jumeaux spirituels de JEM
- 1978 statistiques pour JEM: 1'800 membres du personnel; 22'000 travailleurs à court terme; 40 EFD et lieux de formation

## 1979

- Août –septembre: campagne internationale au Japon
- Octobre: ministère envers les réfugiés en Thaïlande, lancé par Joe Portale de Kona
- JEM France met sur pied une base de formation à Gault-la-Forêt
- Création de JEM Burtigny

- Décembre: ministère envers les réfugiés lancé à Hong Kong avec Gary Stephen, de Kona, qui va entraîner la naissance des équipes FEET en 1980, l'équipe de Communication de FEET (1981), Small World Christian Kindergarten (école maternelle chrétienne: le monde en miniature) et Mother's Choice (le choix de la mère) en 1985
- Naissance de Island Breeze – concept de «rachat des expressions culturelles»

## 1980

- Opération campagne d'amitié, URSS – esprit contraire; pays «fermés»
- Naissance des équipes FEET en Asie = recentrage sur les jeunes, sur l'évangélisation agressive et sur le court terme
- Conférence en Thaïlande sur la stratégie – focalisation accrue sur l'implantation des églises; la «maturité» de la mission (JEM a 20 ans et 2'500 travailleurs à plein temps)
- Ministère envers les universités de Corée (équipes d'évangélisation Jésus) devient une partie de JEM
- Leland Paris et Solvang, les bases et écoles de Californie fusionnent avec Tyler, les bases et écoles du Texas (Jim et Jan Rogers), acceptent et prennent possession du ranch de 360 acres de Twin Oaks

## 1981

- Première conférence internationale sur la stratégie, Kona, Hawaii – accent mis sur «déposer son bâton» (comme Moïse) et joindre le ministère des autres dans l'unité
- Magna Carta chrétienne
- Première École de formation de leaders(LTS) dirigée par Loren et Darlène Cunningham à Kona, Hawaii
- Juillet: décès de Keith Green, entraîne la tournée en concert *Keith Green Memorial* – vision d'envoyer en mission 100'000 Nord-américains (1990, Last Days Ministries se joint à JEM)
- Première École de la Bible (SBS) à Kona, Hawaii
- Août: l'*Anastasis* lève l'ancre pour la Grèce

## 1983

- Projet 223 – Projets pionniers dans chaque pays de la Terre
- Jeux du Pacific Sud, Samoa
- L'année de la Bible = Une Bible pour chaque foyer de Hawaii, 15 langues différentes

## 1984

- Campagne olympique de JEM, Los Angeles. La puissance de l'unité et de la prière réduit le taux de criminalité
- Glen Martin défie les dirigeants de l'UdN avec la question: «Jusqu'à quel point voulez-vous vous conformer à la Bible?» (Aboutit aux 'exigences requises pour suivre un cours de base à l'UdN')

## 1985

- Célébration du 25<sup>e</sup> anniversaire de JEM, Kona, Hawaii: «Nous ne faisons que commencer»
- Premier *Catalogue* relié de l'Université des Nations
- Premier festival GO, Randers, Danemark (5'000 participants). Célébration du 25<sup>e</sup> anniversaire dans le monde entier
- Loren passe la direction internationale de JEM à Flyod McClung et Loren devient président international
- Darlène commence à compiler la lettre sur les valeurs fondamentales de JEM pour les «épouses» et comme enseignement pour la LTS
- Premier manuel GO compilé par Joe Portale pour servir aux JEMiens et aux futurs participants de par le monde.

## 1986

- Procès en Grèce de Don Stephen, Allan Williams et Costas Makris pour «prosélytisme»
- Novembre: opération Honneur, Kona, Hawaii – Offrande internationale au sein de JEM et de ses amis, résulte en une maison et une voiture offertes aux Cunningham
- Conférence internationale d'évangélisation présentée par Billy Graham, Amsterdam, Hollande

## 1987

- Dimanche de Pâques, lancement de la *Course au Flambeau (Global Torch Run)* depuis Jérusalem
- Séminaire pour leaders sur le développement de projets (PDLS) lancé par Howard Malmstadt

## 1988

- Conférence internationale pour le personnel et les dirigeants, Manilles, Philippines: «Objectif 2000» – 9 Mondes; pays du tiers monde, femmes, implantation d'églises
- Convention de Manille
- Changement de nom de l'*Université d'Asie et du Pacifique* en *Université des Nations*
- Atelier des responsables d'EFD, Suisse – recentrage sur la formation. 107 participants; 40 nationalités présentes
- Conférence internationale stratégique, Kona, Hawaii – restructuration de JEM (structure des matrix: communication, collaboration, contrat). Engagement à libérer ceux du tiers monde, les femmes et les jeunes
- Campagne des Jeux Olympiques, Séoul, Corée
- 1988 – statistiques pour JEM: 6'000 membres du personnel; 100'000 travailleurs à court terme; 120 localités pour les EFD/UdN

## 1989

- Atelier UdN, Suisse – réseau international; renverser les idoles; Parole de Tom Bloomer: «Les manteaux tombent»; les plans du Seigneur pour les universités chrétiennes se répètent au cours de l'histoire. Reprendre les manteaux (lié au changement de nom: Université des Nations). Mot de Ted Ward: établir des barrières par rapport à la dérive. Aboutit sur un engagement renouvelé de maintenir les liens avec la mission mère; reprendre les manteaux des universités chrétiennes de l'histoire. Mot de Bruce Thompson: » Mot de Loren sur la Parole donnée par Dieu pour lancer une université: «Allons-nous reprendre notre héritage pendant cette génération?» Beaucoup luttèrent avec la question «pourquoi une université?» les sept doyens sont choisis à la fin de la conférence
- Congrès Lausanne II, Manille – Aboutissement de la *Course au Flambeau (Torch Run)* de JEM; unité dans l'église; début du mouvement AD 2000
- Chute du mur de Berlin = nouveaux horizons pour l'évangélisation du monde – ouverture de l'Europe de l'Est
- Statistiques pour JEM 1989: 1/3 venant des pays du tiers monde; 7'000 participants à plein temps (pratiquement trois fois plus qu'en 1980 où il y en avait 2'500); engagement d'un jour à 14 = 250'000; de 14 jours à 1 an = 17'300; 400 localités opérationnelles

## 1990

- Août: conférence spéciale de JEM sur le Réveil et l'évangélisation du monde (Contexte NJ)
- Pacific Ruby, le troisième bateau de JEM. *Marine Reach*, nom donné en NZ au ministère des bateaux d'entraide
- L'UdN exige que ses futurs diplômés étudient sur deux continents avant de pouvoir recevoir un diplôme
- Conférence stratégique de novembre, Iguazu, Argentine – COMMENT toutes les composantes de JEM travaillent ensemble «depuis le forage d'un puits à l'implantation d'une église, à une université» (Paris)

Fountain: les parachutistes de la deuxième guerre mondiale (missions pionnières) et parachutistes (université) pour poser les nouveaux jalons de la société

- Grand accent mis sur la Fenêtre 10/40 dans tout JEM

## 1991

- Première LTS «sur le terrain» dirigée par Darlene Cunningham, Santiago, Chili: obéissance à la Parole reçue lors de la conférence stratégique de 1988. Première rencontre internationale de leaders, avec plus de participants des pays en voie de développement que de l'occident. Prise de conscience que la célébration donne un équilibre clé pour atteindre les «lieux difficiles»
- Conseil international et Comité exécutif international se rencontrent en Égypte. Accord de la Mer Rouge
- Atelier UdN, Budapest: Accent porté sur l'Albanie, l'Europe de l'Est et la fenêtre 10/40. Accent porté sur les affaires académiques = squelette soutenant le corps de l'UdN. Responsabilité environnementale. Experts parmi nous. Plus de participants venus des pays en voie de développement. Première rencontre des facultés
- Août: Loren et l'équipe de Kona lèvent l'ancre pour Pitcairn Island – dernier de 223 pays où JEM a prêché = nouveau déversement d'autorité et d'onction. Objectifs post-Pitcairn:
  - 1) Semer la semence de la Bonne Nouvelle chez tous les peuples qui demeurent non atteints dans le monde (12'000 en janvier 1992), et par la suite à chaque individu (Ap 7:9; Mc 16:15)
  - 2) Établir de nouvelles formations et branches de l'Université des Nations dans 1'000 localités, une pour 6 million de personnes (Mat 28:19).
  - 3) Posséder 10 bateaux d'entraide opérationnels et satisfaire les besoins des pauvres et nécessiteux sur chaque continent, comme Jésus le demande dans Matthieu 25
- Septembre: Journée de prière 'points cardinaux': Es 43:5-6, Ps 2:8: «Demande-moi et je te donnerai les nations pour héritage, les extrémités de la terre pour possession»
- 1991– statistiques pour les ministères d'entraide: JEM possède trois bateaux, des ministères parmi les réfugiés, de nombreux dispensaires et centres pour ministères d'entraide dans le monde

## 1992

- Juin: Loren passe la gestion quotidienne du campus de l'UdN de Kona à David Boyd qui devient chancelier
- LTS Nairobi: 110 étudiants, 55 nations, 25 nations d'Afrique: réconciliation, unité, courage, ESPOIR
- Jeux olympiques de Barcelone, campagne ciblant le monde entier – 3'700 Fabricants de joie de 100 nations et 2'000 JEMiens plus âgés – leadership entre les mains de la 2<sup>e</sup> génération
- New Delhi, conférence stratégique en Inde: Loren Cunningham: «Être sur le point d'un changement» David Hamilton *Le livre des Actes – Faire de la place pour les autres*. Accent mis sur les femmes, les ressortissants du tiers-monde, et les jeunes. Prise de conscience du besoin de restructuration pour l'inclusion et la croissance

## 1993

- Février: Floyd McClung démissionne du poste de Directeur international des opérations
- Lettre sur la vision 2020 de Loren Cunningham – question à chaque JEMien: «Quelle est ta vision pour 2020?»
- Premier mouvement de prière durant le Ramadan pour le monde musulman
- Lancement de JEM, Kiev, Ukraine
- LTS Tonga: 88 étudiants/40 nations. Construction d'un campus pionnier de l'UdN
- Libération du centre de Harpenden pour JEM – JEM se rallie au niveau global pour prière et dons
- Atelier de l'UdN de Manaus, Brésil: Tom Bloomer sur «Enseigner les nations» – exemple de l'enseignement du Brésil en Amazone. Parole: Vision des nations autour du Trône (Ap 7:9)

## 1994

- Tournée mondiale «Impact Tour» dans les zones rurales d'Amérique
- Août: Les Cunningham et le Bureau international sont déplacés de Kona à Lausanne pour relancer la base et servir au développement de l'UdN dans toute l'Europe et au-delà. Naissance de la vision GENESIS.
- Novembre: Global Leadership Consultation (GLC), Pattaya, Thaïlande. 300 leaders présents, beaucoup non occidentaux, pour rechercher la face de Dieu et pour investir dans le futur de la Mission. Loren partage le rôle joué par Darlène dans la création de JEM: Loren comme visionnaire, Darlène comme exécutante/formatrice de disciples. Les leaders de JEM confirment Darlène comme co-fondatrice de JEM.
- Statistiques 1994: 10'000 membres du personnel à plein temps; 500 lieux opérationnels dans 120 nations. Les JEMiens représentent 136 nationalités = l'histoire de JEM s'écrit

## 1995

- Rencontre du Conseil international/Comité exécutif international, Einigen, Suisse. Jim Stier choisi comme président international de JEM; Loren devient président (Chancellor) international. Suivi des apports de la lettre 2020 et de la GLC = plans d'action spécifiques
- Atelier de l'UdN, Restenas, Suède: exemples historiques des Évangiles sur leur impact dans les nations. Les arts contemporains influencent le monde (musiciens classiques jouent de façon prophétique à l'atelier)
- LTS Pune, Inde: 150 étudiants; trilingue: anglais (83), coréen (56), népalais (11). Étape importante dans la propagation des missionnaires coréens en équipant des leaders dans leur propre langue, en dehors de leur contexte culturel = expansion et intégration plus importantes au niveau mondial
- Novembre: Essai du réseau GENESIS. Loren enseigne de Lausanne à Altensteig, Allemagne

## 1996

- Target World (Cibler le monde), Atlanta, Géorgie: 6'000 Fabricants de joie, 100 nations, traduit dans 22 langues
- Évangélisation de JEM aux Jeux Olympiques d'Atlanta, Géorgie; 5'000 JEMiens présents
- Loren se rend à Pyongyang, Corée du Nord
- Projet GENESIS expérimenté pour la première fois pour deux LTS: Budapest (anglais/russe) et Lausanne (anglais/coréen)
- 4<sup>e</sup> bateau d'entraide (*Marine Reach* se joint aux bateaux d'entraide pour 4 ans – 1996-2000 – puis continue sous sa propre identité)

## 1997

- Février: Global Leadership Team (GLT), Capetown Afrique du Sud
- Septembre: Atelier de l'UdN, Séoul, Corée
- Atelier de l'UdN, Séoul, Corée: thème partagé par David Hamilton: «l'UdN, une université apostolique» – ne pas déplacer les anciennes frontières. Multiplication de l'enseignement sur comment faire des disciples. Darrow Miller et Vishal Mangalwadi enseignent les principes pour atteindre les nations. Vishal donne l'exemple de ce que fit William Carey en Inde
- Statistiques pour 1997: 11'000 missionnaires à plein temps servant dans 500 localités dans 120 pays du monde. Approximativement la moitié sert dans les pays non-occidentaux. Plus de 250'000 participants (y compris les Fabricants de joie, etc.) sont impliqués chaque année dans les projets de JEM à court terme et dans ses formations. Depuis 1960, au travers de JEM, entre deux et trois millions de volontaires ont utilisé leurs aptitudes, passions, énergies et finances pour répandre la Bonne Nouvelle du salut à plusieurs millions de personnes

## 1998

- LTS Worcester, Afrique du Sud: anglais, français, portugais et langue des signes. 124 étudiants représentant 52 nations (dont 26 pays africains), parlant plus de 128 langues. La LTS donne naissance à la base de Jeffreys Bay
- Statistiques pour JEM 1998: 12'500 membres du personnel à plein temps; 250'000 travailleurs à temps partiel, incluant les Fabricants de joie
- Localités UdN avec EFD = 250

## 1999

- Atelier de l'UdN, Colorado Springs, Colorado, USA. Tom Bloomer partage les principes de leadership transactionnel et transformationnel. Landa Cope et Winkie Pratney partagent: «Toute la création lui appartient» et «Dieu désire la rédemption de sa création». Expressions de cultures rachetées (First Nations Cowboys with a Mission/Latin/Island Breeze) Joseph Avakian présente le nouveau logo de JEM.
- Loren se rend en Libye, devenant ainsi la première personne de l'histoire à être allé dans toutes les nations du monde et leurs dépendances pour l'amour de l'Évangile! – ainsi que dans 150 îles et territoires (plus de 400 zones géopolitiques)

## 2000

- Janvier: LTS Nouvelle-Zélande: 134 leaders représentant 54 nations; 85% représentent la Génération X: vision de la prochaine génération sous la forme d'une vague de raz-de-marée, concentrant ses efforts sur l'appel à être missionnaire dans toutes les sphères de la société, plutôt qu'uniquement dans des zones géographiques
- Février: 40<sup>e</sup> anniversaire de JEM: la LTS de Nouvelle-Zélande se joint à sept autres bases de JEM de par le monde via GENESIS pour 40 heures de jeûne et de prière pour l'avenir de la Mission
- Avril: Le Festival des Nations, Budapest, Hongrie: Célébration des 40 ans de JEM en Europe
- Août: les Cunningham se déplacent de la Suisse à Kona; Loren reste chaire du Conseil d'administration de Lausanne; Joe Portale devient le leader de la base de JEM de Lausanne
- Septembre: le HUI, Auckland, Nouvelle Zélande. Célébration du 40<sup>e</sup> anniversaire de JEM dans le monde. La présidence de JEM va de Loren à Jim Stier; Présidence de JEM de Jim Stier à Frank Naea. (Loren demeure président de l'UdN, cela depuis sa fondation en 1978)

## 2001

- Atelier de l'UdN en Afrique: les sites du Ghana, de l'Égypte, du Kenya et de l'Afrique du Sud se relient via GENESIS. 2'000 participants de près de 100 nations
- Parole: Égypte et Ghana – l'unité est la clé pour influencer les nations
- Parole: L'UdN est une université prophétique
- Loren partage ses préoccupations sur la «dérive» de JEM/UdN avec la GLT. 'YWAM Connect' mandaté pour être la technologie Internet avec laquelle JEM va s'aligner au niveau mondial
- Recteur de l'UdN depuis sa fondation, Howard Malmstadt passe cette responsabilité à Tom Bloomer et obtient le rôle de recteur international
- Statistiques pour JEM 2001: 14 – 15'000 missionnaires à plein temps, servant dans plus de 1'000 localités dans 166 pays du monde

## 2002

- LTS Barbade – février–avril: anglais, espagnol, français. 139 étudiants représentant 67 nations, venus à JEM/UdN au travers de 72 EFD différentes
- 13 juillet – Dieu donne la promesse à Loren que nous avons «frappé le rocher»; il va mettre fin à la dérive de JEM

- GLT – août à Nanning, Chine: Convention de Nanning. Message de Loren: «Trépied/groupe d'ainés». 4K mandaté comme nouveau cadre que JEM va embrasser pour réaliser la Grande Mission
- Septembre: Connexité 2002, Kuala Lumpur, Malaisie. Première rencontre de JEM sur les questions d'injustice qui affectent les femmes au niveau global
- Septembre-décembre: multiplication des LTS basées sur le terrain, Kiev, Ukraine. Communauté de l'EFL formée de 170 personnes de 21 nations, en majorité de l'Europe de l'Est et de l'Europe Centrale
- Statistiques pour l'UdN 2002: L'UdN offre 282 formations différentes (dont certaines offertes dans plus de 51 langues), tenues dans 317 localités, dans 110 pays de par le monde. Pour l'instant, il y a plus de 125'000 étudiants enregistrés dans le système mondial de l'UdN, qui ont suivi une EFD et qui peuvent poursuivre une formation de diplôme. Au niveau mondial, plus de 15'000 étudiants passent les portes de l'UdN chaque année

## 2003

- Le bureau du fondateur de JEM et du président et de l'UdN déplacé vers Kings Mansion à Kona, Hawaii avec IFTC et JEM Connect
- Février-mai: multiplication des LTS basées sur le terrain de Jeffrey's Bay, Afrique du Sud. Premières LTS initiées et organisées par les populations indigènes – 48 étudiants de 24 pays
- Avril: parole de John Dawson à JEM sur retourner à «l'amour de la famille»
- 7 juillet, Kona, Hawaii: décès de Dr Howard Malmstadt, co-fondateur de l'Université des Nations
- 15 juillet: décès de Rev. T.C. Cunningham, père du fondateur de JEM, Loren Cunningham et «oncle Tom» pour des centaines de JEMiens de par le monde
- GLT – août à Singapour: Mercy Ships devient un ministère séparé de JEM
- Septembre: Atelier de l'UdN Synergie 2003; au centre, les problèmes d'eau pure, les enfants à risque, les injustices causées aux femmes. Projet 4K. Mémorial pour Howard Malmstadt. Parole: engagement plus profond à travailler ensemble à faire des nations des disciples à travers les défis de niveau global (sujets de grande importance – les problèmes au niveau national et continental). John Dawson établi comme nouveau président de JEM
- Septembre: First President's Gathering – Singapour
- Statistiques pour l'UdN 2003: l'UdN offre plus de 800 formations différentes et séminaires (dont certains dans plus de 60 langues), dans plus de 400 localités, dans 110 pays du monde. Il y a approximativement 150'000 étudiants enregistrés dans le système mondial de l'UdN, ayant suivi au moins une EFD et pouvant poursuivre un diplôme; près de 20'000 étudiants par année passent les portes de JEM/UdN au niveau mondial (mis à jour en Juillet 2003)

## 2004

- Janvier; Première rencontre corporative de «Team 3» à Kona – nouvelle équipe de leadership général pour JEM: John Dawson, président; Iain Muir, Directeur international; Lynn Green, président élu (effectif en septembre 2004) et Jim Stier (président actuel)
- Janvier-mars: Tournée «Impact World», Nouvelle-Zélande. Évangile prêché à 315'000 au travers de soirées d'évangélisation, dans les écoles et les prisons; Plus de 500'000 atteints au travers de la TV. Plus de 23'000 répondent à l'appel de suivre Jésus, 12'000 d'entre eux pour la première fois
- Mars: «Eagles» équipe de développeurs s'engage à l'expansion des campus de l'UdN. Ils se rencontrent et s'organisent en NZ
- Mars-juin: LTS anglais/espagnol à Guadalajara/Chapala, Mexique. Accent porté sur le Mexique, l'Amérique Centrale et l'Amérique du Sud. 130 participants représentant 52 pays, venus à JEM au travers de 93 EFD dans 41 nations différentes
- Statistiques pour JEM: Jeunesse en Mission (JEM) est une organisation missionnaire, internationale et interdénominationnelle. Créée en 1960, JEM a désormais atteint chaque nation du monde au travers de

sa «famille de ministères» sans cesse croissante. Le travail de JEM comprend l'évangélisation, la formation et les ministères d'entraide et est composé de 18'000 membres de personnel à plein temps, représentant plus de 150 nationalités ainsi qu'un grand nombre de dénominations qui servent dans plus de 1'200 localités de JEM, dans 173 nations. Depuis les débuts de JEM jusqu'en 1995, plus de trois millions d'étudiants, de volontaires et de personnel avaient déjà servi au sein de JEM (statistiques mises à jour en Août 2004)

- Statistiques pour l'UdN: L'Université des Nations (UdN) est réellement une université mondiale. Depuis sa création en 1978, elle a grandi et offre plus de 800 formations et séminaires différents, dont certains en plus de 60 langues. Actuellement, environ 150'000 étudiants ayant suivi une EFD sont inscrits dans le système de l'UdN et peuvent continuer à poursuivre un diplôme. Chaque année, approximativement 20'000 étudiants prennent part aux formations offertes par l'UdN/JEM au niveau mondial, formations offertes dans approximativement 500 localités, dans 110 pays (Statistiques Avril 2004)-

Cela est un travail en cours.



## FACULTÉS INTERNATIONALES DE L'UdN

À l'heure actuelle, l'Université des Nations compte sept facultés. Dans les pages suivantes, chaque faculté est présentée avec son énoncé de mission. À la fin de ce document, vous trouverez une liste de toutes les adresses pour la correspondance avec chaque bureau international de la faculté. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque faculté dans la section correspondante du *Catalogue de l'UdN*.



### FACULTÉ DES ARTS ET SPORTS

#### **Énoncé de mission:**

Le but de la Faculté des Arts et Sports est de glorifier Dieu et d'influencer la sphère de la célébration, qui inclut les arts, les sports et le divertissement. Aujourd'hui, les jeux, les sports et les arts sont parmi les 3 plus gros gagne-pain et ils captivent l'attention, le temps et le revenu des gens. Si les célébrités sportives et artistiques étaient chrétiennes, elles utiliseraient leurs compétences pour influencer la prochaine génération. La faculté cherche à former une génération d'artistes et d'athlètes qui donnent la priorité à Dieu, qui mènent une vie d'excellence et qui a à cœur d'atteindre les nations.

Il ne s'agit pas d'un objectif à court terme, mais d'un engagement à vie pour les étudiants à utiliser les capacités que Dieu leur a données et à acquérir la discipline nécessaire pour réaliser leur potentiel. Les étudiants de la faculté sont formés non seulement dans les arts et sports, mais aussi dans le caractère pieux, l'engagement, la vérité biblique, la ténacité et l'humilité.

Nos diplômés pourront animer la célébration ici «sur la Terre comme au ciel» et auront un esprit d'amour et de rire, de discipline et d'intégrité, non seulement pour attirer les gens vers Dieu mais aussi pour influencer la société. Ils pourront montrer au monde une meilleure façon de célébrer en utilisant leur talent pour apporter lumière et espoir dans les endroits ténébreux.

La Faculté des arts et sports offre des diplômes dans des domaines allant du ministère des sports à la musique, des arts visuels à la gestion d'événements, de la danse à la louange afin d'équiper les gens pour servir Dieu et influencer les nations. Les étudiants se concentrent sur une compétence de leur choix et ont l'occasion de voyager dans d'autres cultures et de partager leur vie avec eux.

Voir la page de la Faculté des Arts et Sports sur [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu) ou [www.ywamcas.org](http://www.ywamcas.org). ou [www.ywamarts.com](http://www.ywamarts.com) ou [www.ywamsports.com](http://www.ywamsports.com)



### FACULTÉ DES MINISTÈRES CHRÉTIENS

#### **Énoncé de mission:**

La Faculté des Ministères chrétiens reconnaît et répond au besoin important d'équiper les responsables chrétiens pour qu'ils puissent servir le Royaume de Dieu, que ce soit au niveau de rôles missionnaires spécifiques, au niveau de rôles ecclésiastiques ou au sein de la communauté au sens large. Des formations sur l'évangélisation,

la mission (mission pionnière, urbaine, groupes ethniques ou religions spécifiques), l'implantation d'églises, l'étude inductive de la Bible, le leadership, la louange et l'intercession, ainsi que les ministères envers les jeunes, incluent une dimension personnelle, centrée sur le développement du caractère, ainsi qu'une formation spécifique et une vie de prière intentionnelle avec comme but d'obéir au commandement de Christ : «Allez et faites de toutes les nations des disciples... leur apprenant à obéir à tout ce que je vous ai commandé.» (Matt.28-19-20) Qu'ils participent à une formation sur la mission, ou à un séminaire sur le leadership, les étudiants apprennent, travaillent et louent ensemble, dans le but de «chercher d'abord le Royaume de Dieu», dans le contexte missionnaire plus élargi de l'Université des Nations: Connaître Dieu et le faire connaître.

Les étudiants qui ont suivi ces programmes de formation (autant ceux qui suivent une filière dans le but d'obtenir un diplôme que ceux qui ne suivent qu'une ou deux formations spécialisées) ont débuté de nouveaux ministères, implanté des églises dans des contextes transculturels, formé des nouveaux croyants, enseigné la Bible, organisé des missions envers la jeunesse, et beaucoup d'autres choses encore. Les programmes sont conçus de manière à correspondre à l'appel de l'étudiant et aux sujets qu'il désire apprendre.



## FACULTÉ DE COMMUNICATION

### Énoncé de mission:

La Faculté de Communication vise à préparer des diplômés qui soient à même de servir le monde de la communication au niveau mondial et de pourvoir un leadership au travers de toutes sortes de médias différents. Si certains diplômés se rendent dans le monde du travail, se spécialisant dans l'illustration, le design, la réalisation de films, les dessins animés, l'écriture, le théâtre ou les productions vidéo, d'autres travailleront plus spécifiquement dans un contexte transculturel missionnaire.

Dans les médias, beaucoup de domaines sont difficiles à distinguer les uns des autres. La différence entre le monde du travail et le champ missionnaire se fait de moins en moins distincte. Beaucoup d'étudiants en communication continuent leurs études dans le but de finalement obtenir un emploi rémunéré. Employer de telles compétences de pointe de cette façon est une poursuite valide, toutefois la Faculté de Communication encourage les étudiants à poursuivre un appel différent. C'est un appel à amener un changement de longue durée dans les nations de la Terre, en y apportant un standard de vérité. C'est un appel à communiquer la Bonne Nouvelle du Christ à chaque tribu, dans chaque langue, à chaque personne et dans chaque nation de façon à ce qu'elle soit comprise par tous, quels que soient leur langue ou leur arrière-plan culturel.

Cette formation comporte deux aspects: elle est centrée sur l'acquisition des compétences nécessaires à la communication, mais encourage aussi la formation d'un caractère exemplaire. Elle inclut des formations, des séminaires, des apprentissages personnalisés, ainsi que des phases pratiques en groupe. Parmi nos diplômés, nos responsables de formation et nos enseignants-ressources se trouvent des producteurs de films primés, des auteurs édités, des journalistes respectés, des spécialistes en communication transculturelle, des experts en langues étrangères, ainsi que des consultants très demandés. Beaucoup d'entre eux ont gagné le droit de figurer parmi les communicateurs avant-gardistes du 21<sup>ème</sup> siècle.



## FACULTÉ DE RELATION D'AIDE ET DE SOINS DE SANTÉ

### Énoncé de mission:

Le but de la Faculté de Relation d'aide et de Soins de Santé est d'équiper et de mobiliser les disciples de Christ et les encourager à devenir porteurs de guérison divine dans le domaine physique, mental, émotionnel, spirituel et relationnel. Un aspect important de cette formation est l'accent porté sur la souffrance des pauvres et des démunis. Les diplômés apprennent à exercer le ministère à l'aide d'une méthode biblique intégrée, qui est facilement adaptable à tout contexte culturel et social. Cette approche permet un accès influent dans la vie d'une personne ou dans la vie d'une famille entière.

Nos programmes de formation équipent les étudiants avec un modèle biblique de relation d'aide et de soins de santé. Leurs ministères ont un impact au niveau de la personne, de la famille et de la nation.

Un modèle biblique de relation d'aide permet à la personne de recevoir du Seigneur révélation, guérison, grâce et autorité spirituelle. Nos programmes de formation permettent à nos conseillers d'aider les personnes à se développer de manière saine, personnellement et au sein de leurs relations, de gérer les mauvais choix personnels, les problèmes familiaux, les conflits en suspens, les comportements compulsifs ainsi que les blessures liées à des injustices. Certains séminaires et formations portent un accent particulier sur le ministère envers la famille, envers les enfants et touchent aussi aux comportements compulsifs.

Soins de santé primaires: un meilleur accès aux soins de santé de base est un besoin ressenti pratiquement universellement. Notre formation aux soins de santé se concentre sur l'apprentissage offert aux familles et communautés dans le domaine de la prévention des maladies, de leur traitement, de comment améliorer l'accès à l'eau propre. Elle touche aussi à la nutrition et aux pratiques d'accouchement au niveau du foyer. Les étudiants apprennent des mesures d'évaluation, de prévention, de traitement et d'éducation. D'autres formations et séminaires portent un accent particulier sur la santé maternelle, le développement de la santé communautaire, la prévention et le traitement du paludisme, etc.

La sphère de société visée par cette Faculté est celle de la famille. Les domaines de relation d'aide et de soins de santé répondent aux besoins intérieurs et extérieurs de la famille, équipant ainsi des familles saines et saintes qui deviennent elles-mêmes un constituant de base pour faire des nations des disciples. Notre désir est que, dans la mesure du possible, les soins de santé et la relation d'aide soient pratiqués ensemble, de façon intégrée. Il est important de réaliser que la santé du cœur est essentielle à une santé physique durable.



## FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

### Énoncé de mission:

«Nous dirons à la génération future les louanges de l'Éternel... et sa puissance, et les prodiges qu'il a opérés. ... afin qu'ils mettent en Dieu leur confiance...» Psaume 78:4,7

La Faculté des Sciences de l'Éducation s'investit dans le développement des personnes qui ressentent le désir et l'appel de servir les enfants et la jeunesse. Notre point de vue d'éducation est le suivant: chaque enfant est créé à

l'image de Dieu, et une destinée lui est réservée dans son Royaume. Beaucoup de choses placent les enfants dans une position vulnérable, leur volant leur dignité, leur respect, leur opportunité de grandir dans la connaissance de l'amour de Dieu, leur accès à une éducation de qualité ainsi que toute occasion de se préparer à remplir la destinée que Dieu leur a réservée.

Des formations différentes sont offertes dans des domaines de ministères particuliers, incluant l'éducation, la jeunesse et les enfants en détresse. La Faculté offre la possibilité de développer un système de ressources permettant de faciliter l'établissement de programmes de formation et établissant des modèles variés de formation pédagogique dans le monde entier. Il est aussi possible d'obtenir une évaluation pédagogique ou une consultation.

Les étudiants reçoivent une formation de base sur les principes et les méthodes de l'éducation, incluant une perspective biblique sur la croissance humaine et son développement, sur la nature de l'apprentissage et de l'enseignement, la gestion de classe, le développement d'un curriculum et sur le rôle joué par l'éducation dans la transformation d'une communauté et dans la mission au niveau global. Des stages en salles de classe sont offerts aux étudiants. Ils leur fournissent une expérience nécessaire dans le domaine du travail avec les enfants, sous la supervision d'enseignants chevronnés. Des stages parmi les enfants en détresse sont aussi offerts.



## FACULTÉ DE SCIENCES HUMAINES ET ÉTUDES INTERNATIONALES

### Énoncé de mission:

Au centre de la perspective biblique du monde se trouve une vision du futur, dans laquelle figure un aperçu du «rêve prophétique» rapporté par les Écritures, décrivant un banquet pour toutes les nations. Dans ce contexte, tous les peuples de la Terre demandent au Seigneur comment vivre en respectant ses lois; les armes sont détruites, la paix et la réconciliation augmentent et se propagent, et une espérance de vie plus longue se normalise. Alors que les peuples de la Terre amènent les trésors inhérents à leurs cultures devant Dieu, présentés comme une offrande, ils participent à la restauration de tout ce qui a été brisé par le péché.

La Faculté de Sciences humaines et d'Études internationales investit ses ressources de manière à permettre à ce rêve de devenir réalité dans notre génération. Enflammés par cette vision du futur, nous désirons nous accaparer de Ses promesses, et les amener dans le présent, recherchant ainsi le Royaume de Dieu pour les générations présentes et futures. Dans une attitude d'obéissance, nous nous joignons à la prière de Jésus: «Que ton Royaume vienne, que ta volonté soit faite, sur la terre comme au ciel!»

Des expressions diverses de ce rêve sont reflétées au travers des formations et diplômes différents offerts par la Faculté. Des cours linguistiques, par exemple, préparent des hommes et des femmes à augmenter leur connaissance de la langue de certains peuples, jamais encore atteints par l'Évangile. La formation sur l'*Introduction aux études interculturelles*, ainsi que celle sur *Justice et Réconciliation* équipent les étudiants à vivre au sein d'une communauté comme étant le peuple réconcilié de Dieu, amenant ainsi un ministère de guérison et de réconciliation. Sciences Humaines et Lettres: une perspective chrétienne se penche sur ce qui est «véritable, honorable, juste, sacré, aimable et de bonne réputation», aidant ainsi les étudiants à former une vision du monde qui célèbre l'abondance de la création divine, anticipant le jour où ces choses deviendront réalité.

Pour ceux qui désirent apprendre et travailler dans la sphère du gouvernement, des relations internationales et/ou la diplomatie, la Faculté des Sciences humaines et des Études internationales offre différentes formations qui équiperont les étudiants à s'engager avec confiance à un niveau plus profond dans cette sphère. Ils obtiendront ainsi une fondation solide, biblique, spirituelle et académique sur laquelle ils pourront construire et exercer un esprit critique face à la réalité de la vie et aux dilemmes actuels. La capacité à refléter le cœur de Dieu et les valeurs du Royaume sera le fondement sur lequel bâtir une compréhension solide et biblique pour faire des nations des disciples.

Es 9:6-7: «Car un enfant nous est né, un fils nous est donné, Et la domination reposera sur son épaule; On l'appellera Admirable, Conseiller, Dieu puissant, Père éternel, Prince de la paix. Donner à l'empire de l'accroissement, Et une paix sans fin au trône de David et à son royaume, L'affermir et le soutenir par le droit et par la justice, Dès maintenant et à toujours: Voilà ce que fera le zèle de l'Éternel des armées.».



## FACULTÉ DES SCIENCES APPLIQUÉES ET TECHNOLOGIE

### Énoncé de mission:

L'existence de chaque personne sur la planète dépend de la provision de ses besoins fondamentaux: la culture de nourriture, la production d'énergie, le traitement des eaux et les constructions d'abris. Ces procédés sont le résultat de la mise en pratique des sciences; ces besoins reposent sur les principes fondamentaux que les sciences emploient pour arriver à leurs fins. Les découvertes scientifiques révèlent de nouveaux aspects enthousiasmants d'un monde créé de manière si admirable et elles sont souvent suivies d'innovations améliorant notre qualité de vie. La Faculté des Sciences Appliquées et de la Technologie encourage les étudiants dans leur poursuite de pouvoir aux besoins des autres au travers d'aptitudes apprises sur le terrain et intègre ces aptitudes à une compréhension des principes sur lesquelles elles sont fondées et à la compréhension des desseins pour lesquels ils servent le monde au travers des sciences et de la technologie.

Les étudiants se formeront dans les domaines de base suivants, tout en vivant une expérience transculturelle extensive: le développement de projets, la récolte et le traitement de l'eau, l'assainissement, la construction, l'agriculture, l'aquaculture, l'aquaponie, l'hygiène alimentaire, l'énergie renouvelable et la gestion de l'environnement. Nous nous efforçons de travailler en partenariat avec des communautés autour du monde qui ont perdu tout espoir de changement, en amenant des projets durables, qui permettent d'entrevoir pour chacun la possibilité d'un futur sain et verdoyant.

La faculté ne fait pas de différence entre les paroles et les actions. L'amour se manifeste par des actions qui peuvent être aussi pratiques que de semer des graines, construire des latrines, ou réparer un toit. Cet amour ne cache jamais la connaissance du salut trouvé en Jésus-Christ, qui donne un sens ultime à nos vies et qui résulte en une transformation permanente.

Souvent, nous prions le Notre Père «Que ton Royaume vienne, que ta volonté soit faite, sur la terre comme au Ciel». Notre travail au sein des sciences et de la technologie nous rapproche juste un peu plus des valeurs que nous désirons voir dans le monde dans lequel nous vivons.

## Bureaux internationaux des Facultés de l'UdN

### Listes des adresses du Bureau de coordination international

#### Faculté des Arts de Sports

Julie Spence, Doyenne Internationale  
University of the Nations  
75-5851 Kuakini Highway #27  
Kailua Kona, HI 96740  
USA

**Email:** [cas@uofn.edu](mailto:cas@uofn.edu)  
**Web:** [www.ywamcas.org](http://www.ywamcas.org)  
[www.ywamarts.com](http://www.ywamarts.com)  
[www.ywamsports.com](http://www.ywamsports.com)

#### Faculté des Ministères Chrétiens

Scott Orvis, Assistant Doyen International  
University of the Nations  
75-5851 Kuakini Highway #22  
Kailua-Kona, HI 96740 USA

**Email:** [orvis@uofnkona.edu](mailto:orvis@uofnkona.edu)  
**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### Faculté de Communication

Aleck Cartwright, Doyen International  
32 Drumlin Grange, Moneyslane  
Co Down, BT31 9UT  
Northern Ireland, UK

**Email:** [aleck.cartwright@uofn.edu](mailto:aleck.cartwright@uofn.edu)  
**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### Faculté de Relation d'Aide et de Soins de Santé

Thomas Grunder, Chaire du comité  
University of the Nations  
CNH International Office  
Reichenbachstrasse 16  
3052 Zollikofen  
Switzerland

**Email:** [thomas.grunder@uofn.edu](mailto:thomas.grunder@uofn.edu)  
**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### Faculté des Sciences de l'Éducation

Mark Brokenshire, Doyen International  
1 Kent Road  
Surrey Hills, Melbourne VIC 3127  
Australia

**Email:** [mark.brokenshire@uofn.edu](mailto:mark.brokenshire@uofn.edu)  
**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### Faculté des Sciences Humaines et Études Internationales

Edgar Sherman, Chairman  
Jeugd Met Een Opdracht  
Mussenkampseweg 32  
8181 PK, Heerde  
Netherlands

**Email:** [edgar.sherman@uofn.edu](mailto:edgar.sherman@uofn.edu)  
**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### Faculté des Sciences Appliquées et Technologie

Derek A. Chignell, SAT Committee  
75-5851 Kuakini Hwy, Box #197  
Kailua-Kona HI 96740  
USA

**Email:** [sci@uofn.edu](mailto:sci@uofn.edu)

## CENTRES ET INSTITUTS INTERNATIONAUX DE L'UdN

### CENTRES INTERNATIONAUX DE L'UdN

L'Université des Nations utilise le mot «centre» dans un sens particulier, pour décrire un réseau mondial de personnes et de lieux au travers desquels des objectifs missionnaires interdisciplinaires et bien définis sont facilités, communiqués, pourvus, étudiés et organisés.

Les centres de l'UdN facilitent et intègrent – à JEM ou à d'autres organisations extérieures – les ressources internationales et le personnel de diverses facultés, groupes et organisations, dans le but de mener à bien des objectifs missionnaires spécifiques. Cette intégration est basée sur un accord de fonctionnement entre le centre et les divers groupes et organisations. Cet accord décrit et définit comment les parties entendent travailler ensemble sur des projets spécifiques.

Généralement, chaque centre mène ses propres recherches, développe et produit ses propres séminaires, ateliers, documentation de référence et s'occupe aussi de ses propres procédures de suivi concernant ses objectifs visés. Parfois, le centre peut aussi mettre sur pied une formation de base présentant les rudiments ainsi qu'un aperçu d'un mandat particulier. Les formations de niveau 200 et 300 ne doivent pas excéder 24 semaines entières d'apprentissage (incluant la phase pratique).

Les centres n'offrent PAS la possibilité d'obtenir un diplôme, mais travaillent en collaboration avec les facultés en vue de développer des filières d'études pour diplômes d'Associé, de Bachelor ou de Master reliés à leurs domaines d'expertise. Des formations spécialisées et des filières d'études associées au mandat du centre sont offertes dans les 7 Facultés. A l'heure actuelle, il existe 7 Centres internationaux fonctionnels au sein de l'Université des Nations:

- CCC Centre pour le Cours de base
- DEV Centre pour le Développement communautaire et la Justice
- DSP Centre pour les Écoles de formation de disciples
- FAM Centre des Ressources pour la famille
- GEN Centre GENESIS
- STU Centre de Mobilisation des étudiants
- ES Centre d'Extension d'études

Les descriptions de ces centres sont incluses dans cette section.

### INSTITUTS de JEM:

Un institut est créé pour mener des activités intenses avec un objectif spécifique très ciblé, y compris le développement de ressources et/ou de services, la recherche, les études supérieures et la formation spécialisée. L'Institut facilite la coopération entre les individus et les groupes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UdN/JEM, qui souhaitent travailler à l'objectif pour lequel il a été créé.

Les instituts de l'UdN fonctionnent dans le même cadre général que les réseaux de centres, mais les programmes et projets de l'Institut sont plus spécialisés qu'interdisciplinaires.

Un institut à l'UdN peut fonctionner sur une seule base ou un seul campus ou peut établir un réseau d'emplacements pour atteindre son objectif. Comme dans tout réseau matriciel, le fonctionnement d'un institut est fondé sur un accord opérationnel entre l'institut et la base/le campus ou les autres groupes concernés, conformément aux lignes directrices et aux principes et valeurs fondamentales de l'UdN.



## CENTRE POUR CURSUS DE BASE

### Énoncé de mission:

La vision du Centre pour le cursus de base est le développement d'étudiants/diplômés qui pensent de façon critique et créative, qui incarnent le caractère et la compassion de Jésus et qui soient prêts à impacter la société. Nous sommes engagés à bien équiper les étudiants afin qu'ils soient à même de répondre à l'appel que Dieu a placé sur leur vie de manière informée, avec intégrité de caractère et ayant développé de bonnes aptitudes. Bien que les résultats restent consistants, les façons d'y arriver varient énormément, dictées par la culture et le contexte dans lesquels se passe la formation. Nous encourageons les étudiants à faire de leur mieux pour exceller dans tous les domaines de la vie, pour glorifier Dieu et pour refléter les standards de vie qui nous sont présentés dans la Bible.

Suivre un cursus de base est recommandé à tous les étudiants, mais est obligatoire pour ceux qui veulent obtenir un Bachelor. Pour obtenir certains diplômes d'Associé, il est obligatoire de suivre l'une des trois formations offertes au sein du cursus de base. Quant à l'obtention d'un Master, il est obligatoire d'avoir préalablement suivi un cursus biblique de niveau universitaire, équivalent à la formation inductive à l'étude de la Bible – niveau Bachelor. Une liste des formations actuelles qui répondent aux exigences du cursus de base se trouve plus bas. Les exigences du cursus de base sont les suivantes:

- **Pensée chrétienne appliquée** (12 crédits). Les formations correspondantes à cette exigence du cursus de base permettent aux étudiants de développer une compréhension biblique des visions du monde, de l'histoire, des institutions humaines, de la culture, ainsi que de la science et des arts. Les étudiants y sont encouragés à engager leur sens critique pour faire face aux questions actuelles, dans le but d'agir.
- **Étude de la Bible** (12 crédits). Les formations correspondantes à cette exigence du cursus de base permettent aux étudiants de comprendre le message biblique et de développer une habitude de vie qui recouvre la lecture de la Parole, sa mémorisation, méditation et étude. Cette formation leur enseigne aussi à mettre la Parole en pratique au travers d'études complémentaires, de la louange et de la prière et en y obéissant. Les étudiants grandiront dans leur relation avec Dieu et acquerront un plus grand respect et une plus grande soif de la Parole de Dieu.
- **Communication** (12 crédits). Les formations correspondantes à cette exigence du cursus de base permettent aux étudiants de comprendre les fondements bibliques de la communication. Elles leur permettent aussi d'acquérir les compétences essentielles à la lecture, la recherche, l'écriture et à comment s'exprimer en public. Ce critère leur permet d'expérimenter la communication de façon directe, au niveau interpersonnel, intra personnel et interculturel; cela en employant tout un éventail de moyens de communications pour passer un message à toutes sortes d'audiences différentes.

Ces cours approuvés qui satisfont aux exigences du curriculum de base reflètent les fondements de l'UdN et préparent les étudiants à s'engager avec la culture et la société dans le message de la Parole de Dieu et son application à toute la vie. Les étudiants sont également préparés avec des outils pour l'apprentissage et le développement tout au long de la vie.





## CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ET LA JUSTICE

### Énoncé de mission:

Le Centre pour le Développement communautaire et la Justice vise à promouvoir une approche intégrée à long terme, pour amener une transformation au niveau des communautés, des villes et des nations. Les expressions «développement communautaire», «transformation communautaire», «construction d'une nation» sont des expressions très courantes au sein du monde d'aujourd'hui. Cependant, pour que le changement soit réel au sein de la société, d'une ville, ou au niveau régional et national, il faut que ce changement commence au niveau personnel, affecté entre autres par un changement de sa façon de penser. Des personnes et des communautés transformées deviennent à leur tour des agents de transformation dont l'influence atteint une population plus large, faisant ainsi du désir d'une vision de développement durable une réalité présente. Fondamentalement, la transformation est le fruit d'un changement au niveau de l'attitude du cœur, et de la façon de penser qui résulte de l'exposition à la vérité, prouvant ainsi le pouvoir de transformation de l'Évangile.

L'école de développement communautaire, les ateliers, séminaires, ressources et séances d'information offerts par le Centre de Développement communautaire visent à encourager une transformation sur le plan personnel et communautaire, dans chaque sphère de la société. Pour ce faire, le Centre propose:

- un enseignement touchant à une vision biblique du monde, aux principes et pratiques du développement, enseigné au 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> niveau universitaire, au travers de séminaires, d'ateliers, de phases pratiques, de stages ainsi qu'au travers des écoles de développement communautaire.
- un travail en collaboration avec la Faculté des Sciences humaines et des Études internationales pour obtention de AA, BA et MA en développement communautaire (voir détails dans la filière d'études de la Faculté HMT). En plus de ces diplômes, le centre travaille conjointement avec d'autres facultés pour organiser des diplômes d'Associé, de Bachelor et de Master avec accent porté sur le développement communautaire.
- l'intégration de sujets multiples et un encouragement au travail en réseau, des programmes et ressources au sein de JEM/UdN et des autres organisations et communautés, dans le but d'atteindre un objectif commun.
- de jouer un rôle catalyseur dans la découverte de la pensée et des intentions divines relatives à une transformation durable au niveau personnel et communautaire, comme révélées par la Parole de Dieu. Ce rôle se joue au travers de conversations, de discussions de groupe, ainsi qu'au travers d'autres formes d'enseignement et d'interaction.
- d'informer les étudiants sur les opportunités de service ainsi que sur comment se former davantage dans les domaines de développement communautaire et de transformation.



## CENTRE POUR LES ÉCOLES DE FORMATION DE DISCIPLES

### Énoncé de mission:

Suivre une école de formation de disciples (EFD de JEM) est une condition préalable à toute autre formation, et est la seule porte d'accès aux 7 Facultés de l'Université des Nations et à ses Centres. Une EFD sert aussi à l'orientation et à la préparation des nouveaux membres de Jeunesse en Mission et de l'Université des Nations.

### **Une EFD vise les objectifs suivants:**

- Rassembler un groupe de personnes et les encourager à adorer, écouter et obéir à la voix de Dieu, tout en leur permettant également (dans le contexte d'une EFD) de servir au travers de l'évangélisation, l'intercession, les actes de compassion, ainsi qu'au travers d'autres expressions qui reflètent le cœur de Dieu envers le monde et peut-être même d'ouvrir la voie à de nouveaux ministères.
- Inspirer chaque personne à grandir dans sa relation avec Dieu et à faire preuve d'un caractère à la ressemblance de Christ, ancré dans une connaissance biblique solide, influencé par l'œuvre du Saint-Esprit et par la mise en pratique au niveau personnel des vérités bibliques, particulièrement de celles qui concernent le caractère de Dieu, la Croix et la grâce.
- Favoriser l'apprentissage et l'épanouissement de relations interpersonnelles, tout en vivant, apprenant et travaillant ensemble avec des personnes qui ont des personnalités différentes, une perception de vie différente et un arrière-plan culturel différent.
- Préparer chaque personne à servir les desseins de Dieu autant dans le contexte de JEM qu'à l'extérieur, en encourageant un engagement à atteindre les perdus, particulièrement les non-atteints, prendre soin de ceux qui vivent dans la pauvreté, et exercer une influence dans tous les domaines de la société.
- Transmettre la vision et les valeurs fondamentales de JEM international, ainsi que celles de la base de JEM au niveau local; pourvoir à des informations sur les diverses possibilités de service offertes une fois l'EFD achevée avec succès.

### **Le but de l'EDF est de produire des diplômés qui démontrent les qualités suivantes:**

- qui ne cessent de grandir dans leur connaissance du caractère de Dieu, de sa largesse et de sa profondeur, et qui comprennent de mieux en mieux ses voies, notamment son grand amour envers chaque personne et chaque culture.
- dont la relation avec Dieu et avec les hommes reflète de plus en plus la personne de Jésus.
- qui apprennent à coopérer avec le Saint-Esprit qui habite en eux et qui les fortifie.
- dont l'obéissance et l'écoute de Dieu découlent de la grâce de Dieu dans leur vie.
- dont les convictions et la façon de vivre sont constamment transformées par une lecture approfondie de la Parole.
- dont le style de vie reflète leur croissance dans les domaines de l'adoration, l'intercession et de la mise en pratique du combat spirituel.
- qui apprennent à vivre et travailler en harmonie les uns avec les autres, particulièrement avec ceux qui sont différents d'eux-mêmes.
- qui savent partager l'Évangile avec les perdus, et qui se sont engagés à le faire tout au long de leurs vies.
- qui se sont engagés, d'une façon ou d'une autre, à continuer de collaborer avec Dieu dans les nations, en incluant les peuples non atteints par l'Évangile ainsi que les pauvres et les nécessiteux, dans toutes les sphères de la société.
- qui comprennent l'appel et les valeurs de JEM et qui ont connaissance des diverses possibilités de service qui existent au sein de JEM.
- dont la compréhension des desseins et de la direction de Dieu pour leur vie ne cesse de grandir, compréhension qui commence au niveau du cœur.
- dont le désir de mener une vie au service de Dieu, de ses desseins et de son Royaume continue de grandir, soit au travers de formations complémentaires, soit en se joignant à un ministère de JEM et à des églises et ministères locaux, selon les directives du Seigneur.

L'établissement d'un réseau pour le Centre des Écoles de formation de disciples vise à maintenir et renforcer l'excellence des programmes au niveau des EFD globalement, conformément aux buts, au curriculum et aux directives proposés par le leadership international de JEM, ainsi que par l'Université des Nations. Le personnel du centre offre aux leaders des EFD encouragement et soutien ainsi que son expertise dans les domaines de développement pédagogique, de leadership et d'exploitation de ressources. Le centre facilite la mise en réseau des membres du personnel et des ressources au sein des EFD, des lieux de phases pratiques et des 7 Facultés/Centres de l'Université. Le centre favorise aussi la multiplication de nouvelles EFD dans des endroits stratégiques du monde.

### **Objectifs visés par le réseau du Centre des EFD:**

- A. Travailler en partenariat avec JEM au niveau international: développer tout un réseau de relations entre les responsables/personnel d'EFD de chaque région et les EFD au niveau global, ainsi qu'avec et entre les divers ministères au sein de la famille de JEM.
- B. Développement pédagogique: contribuer à la conception des programmes pour les EFD, conformément aux buts, curriculums et directives proposés par la direction internationale de JEM et de l'UdN.
- C. Formation de leaders: faciliter la formation des leaders/personnel au sein des EFD selon les demandes et besoins existants.
- D. Développement des ressources pédagogiques: créer des ressources permettant d'améliorer la formation du personnel au sein des EFD, ou aider à la mise en œuvre d'un aspect du curriculum de l'EFD et faciliter la distribution de ressources nouvelles ou actuelles au sein de toutes les EFD.
- E. Suivi du programme: recevoir, homologuer et réviser les documents d'enregistrement de chacun des programmes au sein des EFD.
- F. Multiplication stratégique: promouvoir l'implantation de nouvelles EFD et phases pratiques «là où JEM n'y est pas encore».



### **CENTRE D'EXTENSION D'ÉTUDES**

#### **Énoncé de mission:**

Le Centre d'Extension d'études offre des formations en ligne ainsi que des formations en salle de classe, par le biais de l'Université des Nations. Ces formations visent non seulement les personnes impliquées dans des ministères de JEM mais aussi celles impliquées dans d'autres ministères et/ou dans les différentes sphères de la société (éducation, business, sciences et technologie, etc.)

Les formations offertes par le Centre d'Extension d'études sont conçues de manière à équiper, former et servir tous ceux qui désirent s'y inscrire, indépendamment des formations suivies au sein de JEM. Ces formations bénéficieront tout particulièrement aux anciens élèves et amis de JEM/UdN qui désirent cultiver ce processus d'apprentissage tout au long de leur vie.

Chaque formation d'extension d'études est reliée à un ministère de JEM et est développée et menée par un responsable ou un membre du personnel de JEM, soit dans un lieu particulier, soit en ligne. Il n'y a donc pas de problèmes d'obtention de visa, d'immigration ou de frais de transport. Cela permet à plus de personnes d'accéder aux formations du Centre d'Extension d'études, au niveau global.



### **CENTRE DE RESSOURCES POUR LA FAMILLE**

#### **Énoncé de mission:**

Le Centre de Ressources pour la famille (FRC) constitue une source d'informations interculturelles et interdisciplinaires et un réseau de développement pour tout ce qui touche à la famille. En tant que tel, il propose des formations continues aux professionnels et non professionnels, au travers de séminaires, d'ateliers de travail et de formations à court terme. Ces programmes visent principalement ceux qui sont déjà engagés au sein de divers

projets concernant la famille ou les individus. Ces séminaires sont menés en collaboration avec les églises locales, les services sociaux, les institutions pédagogiques, et les agences familiales.

### **Le Centre de Ressources pour la famille:**

- utilise son influence pour sensibiliser l'environnement intérieur et extérieur à l'UdN aux questions qui touchent à la famille. Ce centre promeut aussi la croissance de modèles de familles chrétiennes, ainsi que des analyses et mises en pratique de procédés de prévention et de restauration pour la vie familiale.
- tient une mise à jour des informations disponibles actuelles relatives à la famille et au mariage et facilite la mise en réseau de ces ressources pour ceux qui sont engagés dans ces domaines.
- s'efforce aussi de s'engager activement au sein de la recherche du moment, s'assurant ainsi de rester à la pointe des tendances sociales et familiales.
- offre des écoles, des ateliers, des séminaires, des ressources et un service de consultation pour faciliter une transformation dans la sphère de la famille aux niveaux personnel et communautaire.

Pour ce faire, le FRC:

- intègre plusieurs disciplines, encourage la collaboration entre individus, programmes et ressources au sein de JEM/UdN et d'autres organisations et communautés, visant des buts communs.
- sert de catalyseur pour la découverte des intentions et desseins de Dieu qui sont d'amener une transformation durable dans la vie des individus et des communautés, en accord avec la révélation de sa Parole. Ces objectifs sont atteints au travers de conversations, de discussions en groupe et d'autres formes de formation et interaction.
- discute avec les étudiants des opportunités de service et de formations complémentaires qui existent dans les domaines de la transformation et du développement communautaire.

Le Centre de Ressources pour la famille coordonne les diplômes d'Associé ès sciences (AS) et Bachelor ès sciences (BS) dans les études de la famille offerts par la Faculté des Sciences de l'éducation. Les pages suivantes contiennent une liste des formations du cursus de base. Une consultation pédagogique sera partagée entre la Faculté et le Centre.



### **CENTRE GENESIS**

#### **Énoncé de mission:**

GENESIS est un réseau interactif qui connecte les uns aux autres les différents endroits de l'UdN. Son but est d'offrir un enseignement de qualité accessible à tous et de promouvoir la croissance de l'UdN au niveau mondial. Le Centre effectue aussi des recherches sur les technologies de communication émergentes, afin de développer ses applications pédagogiques. GENESIS est un acronyme pour «Global Electronic Network Educating, Serving and Inspiring Students» qui signifie «réseau global électronique qui éduque, sert et inspire les étudiants». Le Centre GENESIS influence les domaines suivants:

- A. Réseautage: créer des connexions électroniques au sein de l'Université des Nations, des centres, des écoles, ainsi qu'entre les divers ministères de JEM et autres organisations et entreprises lors de projets et d'événements spécifiques.
- B. Consultation: recueillir des informations et constamment améliorer de nouveaux services de technologie de communication lors des formations au sein de l'UdN, tout en respectant ses valeurs.
- C. Formation: décrire le concept GENESIS à l'aide de séminaires, de la formation GENESIS et de sa phase pratique.
- D. Développement de programmes: rendre accessible aux étudiants dans toutes les nations le meilleur enseignement possible, les reliant les uns aux autres dans l'adoration, la prière et la communion fraternelle.

Les enseignants des pays en voie de développement ont l'occasion d'élargir la portée de leur ministère et le contenu de leurs enseignements. Le développement du contenu pédagogique et de ses ressources est vivement encouragé et cela particulièrement lorsqu'il s'agit du sujet de faire des nations des disciples.

E. Domaine technique: offrir un appui technique pour l'installation et l'entretien de l'équipement GENESIS. Rechercher, explorer et tester les nouvelles technologies, et découvrir leur potentiel pour servir au mieux le concept GENESIS.



## CENTRE DE MOBILISATION DES ÉTUDIANTS

### Énoncé de mission:

Le Centre de Mobilisation des Étudiants est un réseau international qui équipe les personnes exerçant un ministère parmi les étudiants et qui mobilise les étudiants universitaires au service de divers projets missionnaires transculturels. Le SMC a pour objet de partager l'amour de Christ selon ce que dit la Parole, au travers d'enseignements et de formations qui touchent à tous les aspects de la vie et au travers des ministères d'entraide tels que s'occuper des enfants en détresse, la sensibilisation au trafic humain, la construction de maisons et de puits et la distribution de nourriture et de vêtements aux démunis. Dans le but d'atteindre ces objectifs, le SMC s'efforce aussi de mobiliser et accueillir des participants au sein de son programme. Le SMC recrute, équipe et place les étudiants pour qu'ils soient prêts à servir et apprendre, en réponse à l'appel du Christ, dans un contexte d'une expérience intensive de formation de disciples transculturelle.

Le SMC propose 3 types de programmes:

**Stages:** ce programme principal mobilise les étudiants volontaires/internes universitaires pour servir à court terme dans des communautés défavorisées. «Converge» est la plateforme de placement en stage du centre ([www.ywamconverge.org](http://www.ywamconverge.org)) pour le recrutement, la mise en contact, la formation et la coordination des stages pour étudiants universitaires au niveau mondial. Précédemment connu sous le nom de Field Ministry Internship (FMI), ce programme offre un apprentissage/service pratique sur le terrain accessible à tout étudiant universitaire de foi chrétienne.

**Séminaires:** ces formations spécialisées sont courtes et sont conçues pour les étudiants, pour le personnel qui exerce un ministère, ainsi que pour les leaders des communautés.

**École des ministères universitaires et de mission:** cette formation de 12 semaines est conçue de façon à équiper le personnel de JEM et les étudiants de l'UdN pour des missions stratégiques, ainsi qu'à la mobilisation des étudiants au sein des universités et à l'extérieur. Notre stratégie comporte 4 éléments:

**Rassembler:** nous nous efforçons de rassembler les étudiants et les responsables des communautés universitaires au travers d'événements de mobilisation.

**Cultiver:** notre curriculum est développé au travers de recherches pratiques et contextuelles sur le terrain, employant une technologie et des méthodes de prestation de pointe.

**Mandater:** nous recrutons des étudiants pour des projets de service relatifs aux besoins humains globaux et correspondant aux domaines pour lesquels ils étudient, ainsi qu'aux sphères de la société qu'ils influenceront lors de leur vie future.

**Converger:** nous faisons converger la collaboration missionnaire et formons des individus de diverses organisations, églises et agences de communautés universitaires, dans le but de mobiliser une nouvelle génération de volontaires parmi les étudiants qui servira la Grande Mission du Christ.



## CENTRE DE FORMATION CHRÉTIENNE ET DE DISCIPLES

### Énoncé de mission:

Le but du centre est de faciliter la croissance des disciples de Jésus afin qu'ils s'enracinent dans les valeurs suivantes: l'amour de Dieu, établi dans une communauté de foi et s'inspirant de l'Esprit Saint pour aimer et servir Dieu et les autres de manière responsable pour le bien du monde entier, comme Jésus l'a fait.

Le Centre de formation chrétienne et de disciples est distinct du Centre international des EFD, bien que le CIEFD se concentre spécifiquement sur le service de l'EFD, nous servons les auditoires aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la mission. En outre, le Centre pour la formation chrétienne soutiendra les efforts du CIEFD en matière d'équipement et de ressources.

Le Centre produira des initiatives éducatives (séminaires, cours et filières d'études) qui intègrent les théories et le contenu de chacune des catégories suivantes dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'application de modèles efficaces de formation chrétienne.

1. La nature, le caractère et l'œuvre de Dieu – Père, Fils et Saint-Esprit – et ses desseins pour les gens et toute la création
2. Le récit biblique, l'Évangile et les dispositions de Dieu pour le rachat des hommes et de toute la création
3. Comment les gens grandissent et apprennent (identité et formation du caractère, développement humain et apprentissage des adultes)
4. Comment faciliter la formation chrétienne des communautés et des personnes par le biais de l'éducation classique chrétienne
5. La vocation chrétienne ou l'appel de Dieu

Nous le ferons en:

1. offrant des possibilités de formation et de perfectionnement, et en faisant participer les disciples d'une manière qui contribuera à leur formation chrétienne
2. donnant aux leaders les moyens de faciliter la formation chrétienne des autres
3. dotant les gens d'outils pour les aider dans le processus de formation chrétienne
4. nous engageant dans des projets de recherche appliquée pour faire avancer le domaine de la formation chrétienne
5. en partenariat avec des ministères aux vues similaires à l'intérieur et à l'extérieur de JEM

Nous offrirons:

1. des retraites, des initiatives de formation de disciples fondées sur les cohortes, cours et séminaires de premier cycle, des Masters en formation chrétienne et en formation de disciples
2. l'accès aux services de directeurs spirituels et de coach de vie
3. des outils pédagogiques tels que des articles, des livres et des blogs pour aider à la formation chrétienne.



## CENTRE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

### Énoncé de mission:

*Connaître Dieu et le faire connaître par le business.*

Par le business, nous poursuivons la transformation spirituelle, sociale, économique et environnementale des gens, des communautés et des nations.

Il s'agit de mettre l'accent sur les pauvres et sur les endroits où l'Évangile n'est pas.

Notre but est de:

- soutenir des hommes d'affaires chrétiens, reconnaître que leurs dons et onctions sont un atout pour faire avancer le Royaume de Dieu
- créer des entreprises intégrées à long terme qui auront un impact pour favoriser la croissance du Royaume de Dieu dans le monde
- réduire la pauvreté en créant des emplois et en défendant les droits fondamentaux implicites dans l'Évangile et comme souligné dans la Magna Carta chrétienne
- faciliter l'accès aux nations par le biais de visas d'affaires
- faciliter les ressources, les structures de soutien et la formation. Cet objectif sera poursuivi par le biais des initiatives suivantes:

#### 1. Formation et éducation

- Développement d'écoles, de séminaires et de diplômes dans le domaine du business
- Travailler en étroite collaboration avec les EFD avec emphase sur le business dans le monde entier
- Collaborer avec toutes les facultés à l'élaboration d'une formation liée au business

#### 2. Réseautage

- Sommets de business
- Avoir des centres localisés de développement économique desservant des zones géographiques particulières

#### 3. Mobilisation

- Appeler les hommes d'affaires à répondre à l'appel que Dieu leur a lancé d'utiliser le monde des affaires en tant qu'outil pour faire avancer Son Royaume
- Mobilisation des hommes d'affaires chrétiens dans l'engagement missionnaire

#### 4. Ressources

- Élaborer des documents écrits sur divers sujets liés à l'utilisation du business en tant qu'outil de transformation
- Établir et soutenir les meilleures pratiques à l'intention des équipes missionnaires de business

Nous cherchons à incarner à la fois les *dix-huit Valeurs Fondamentales de JEM* et les *sept Valeurs de Business en Mission*.

- Intégration – Nous valorisons l’intégration du business et de la mission, par le biais de tous les aspects du business qui introduisent les gens au Royaume de Dieu et à Christ.
- Intégrité – Nous valorisons l’intégrité dans tous les aspects du business, y compris dans nos décisions et nos pratiques, en suivant l’exemple du Saint-Esprit et en adoptant l’intégrité à tous les niveaux.
- Travail – Nous valorisons le travail comme un acte d’adoration. Nos actions sont façonnées par une vision biblique du travail, des affaires et de l’économie qui nous appelle à gérer les ressources et à créer des emplois pour apporter de la dignité afin que les communautés puissent s’épanouir.
- Générosité – Nous valorisons la générosité dans nos entreprises et saisissons les occasions qui se présentent pour dispenser généreusement notre temps, nos talents et nos revenus, en travaillant dans l’esprit opposé à la cupidité.
- Humilité – Nous valorisons un service accompli dans l’humilité, qui saisit toutes les occasions de servir les nations, les communautés et les populations sur la place du marché et qui agit dans l’esprit opposé à celui de l’orgueil.
- Excellence – Nous valorisons l’excellence dans les pratiques de business, l’élaboration de business forts, rentables et durables qui fonctionnent selon de bons principes en vue du bénéfice de toutes les parties prenantes – nos clients, nos collaborateurs, notre communauté.





## CENTRES INTERNATIONAUX DE L'UdN

### Liste d'adresses des bureaux internationaux de coordination des centres

#### **Centre pour Coursus de base**

##### **International Coordinating Office**

75-5772 Melelina St.  
Kailua-Kona, HI 96740  
USA

**Email:** [debbie.hicks@uofn.edu](mailto:debbie.hicks@uofn.edu)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### **Centre pour le Développement communautaire et la Justice**

International Coordinating Office  
75-5851 Kuakini Hwy #114  
Kailua-Kona, Hawaii 96740  
USA

**Email:** [ComDevCentre@uofn.edu](mailto:ComDevCentre@uofn.edu)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### **Centre de EFD JEM/UdN**

International Coordinating Office  
PO Box 1031  
Sun Valley 7985  
South Africa

**Email:** [ywamdtscentre@mweb.co.za](mailto:ywamdtscentre@mweb.co.za)

**Web:** [www.ywamdtscentre.com](http://www.ywamdtscentre.com)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### **Centre d'Extension d'Études**

International Coordinating Office  
The King's Lodge  
Watling Street  
Nuneaton Warks CV10 0TZ  
England

**Email:** [phil.leage@uofn.edu](mailto:phil.leage@uofn.edu)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

**Web:** <http://es.uofn.edu/>

#### **Centre de Ressources pour la Famille**

International Coordinating Office  
261 Restenas  
45993 Ljungskile  
Sweden

**Email:** [merle.jacobs@uofn.edu](mailto:merle.jacobs@uofn.edu)

**Web:** [www.uofn-frc.org](http://www.uofn-frc.org)

**Web:** [www.fam-studies.info](http://www.fam-studies.info)

#### **Centre GENESIS**

International Coordinating Office  
Ch. Praz d'Eau 1  
1000 Lausanne 25  
Switzerland

**Email:** [info@go-GENESIS.com](mailto:info@go-GENESIS.com)

**Web:** [www.go-genesis.com](http://www.go-genesis.com)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

#### **Centre de Mobilisation des Étudiants**

International Coordinating Office  
PO Box 1526  
Ocean City, NJ 08226  
USA

**Email:** [SMC@uofn.edu](mailto:SMC@uofn.edu)

**Web:** [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu)

**Web:** [www.uofnsmc.net](http://www.uofnsmc.net)

**Converge Internships:**  
[www.ywamconverge.org](http://www.ywamconverge.org)

## CONSIDÉRATIONS SUR L'ACCRÉDITATION

L'Université des Nations offre des cours qui peuvent être utilisés pour l'obtention d'un diplôme de l'UdN et des phases pratiques/stages/practicum dans plus de 140 pays du monde. Divers établissements accrédités à travers le monde acceptent les transferts d'étudiants et de crédits de l'UdN. L'UdN est une institution qui délivre des diplômes (Associé, Bachelor et Master). Certains centres de formation de l'UdN sont approuvés par les organismes gouvernementaux des pays où ils sont situés.

L'accréditation est un processus plus complexe pour l'UdN pour les raisons suivantes:

1. L'Université des Nations est unique dans son champ d'action international de formation missionnaire avec des sites dans de nombreux pays. Avec l'UdN, les étudiants peuvent commencer leurs études en Amérique du Sud, les poursuivre aux États-Unis et obtenir leur diplôme de l'UdN en Europe. Ce type d'envergure internationale nécessitera une agence d'accréditation internationale capable de valider des études dans de nombreux pays et langues.
2. Le conseil d'administration de l'UdN est entièrement composé de représentants régionaux de l'organisation mère, Jeunesse en mission. Les membres du Conseil d'administration sont issus d'un groupe international diversifié, qui font tous partie de JEM et comprennent les principes fondateurs de l'UdN. L'UdN a aussi un Conseil consultatif international formé principalement de représentants non-JEMiens. Cette combinaison garantit des standards académiques élevés et une identification claire. Une agence d'accréditation devrait valider cette structure.
3. L'UdN maintient une équipe de missionnaires bénévoles qui doivent trouver leur propre soutien indépendamment de leur position à l'université. L'UdN est en train d'établir un « bilan » pour démontrer une constance dans son histoire de personnel de qualité à long terme avec un soutien indépendant. À l'heure actuelle, l'UdN compte une importante population étudiante à l'échelle internationale, la construction constante de nouveaux bâtiments et projets à l'échelle mondiale et un nombre croissant de membres du personnel à long terme. Une agence d'accréditation devrait reconnaître que ce modèle est une alternative viable au personnel rémunéré.
4. Notre approche modulaire de l'éducation, ainsi que le concept d'enseignant visiteur utilisé dans nos formations est un concept relativement nouveau pour les conseils d'accréditation. A l'heure actuelle, une grande partie du matériel académique utilisé dans les cours est présentée par des membres du personnel à long terme en conjonction avec des orateurs invités, qui possèdent généralement d'excellents titres de compétence et des qualifications élevées. Presque tous les enseignants invités ont une vaste expérience internationale et sont en mesure de présenter une vaste perspective dans leur domaine d'expertise.

L'Université des Nations s'est engagée à offrir une éducation de qualité. En conséquence, les cours de l'UdN sont maintenant reconnus par de nombreuses institutions d'enseignement supérieur, chrétiennes et non chrétiennes. Nos étudiants sont acceptés à titre d'étudiants transférés et on leur accorde des crédits de transfert pour les cours de l'UdN qui sont comparables aux programmes de l'établissement d'accueil. Les cours ne sont pas transférés sur une base d'un pour un, mais les cours des autres universités non plus. L'accréditation n'est pas toujours le facteur principal dans cette décision. Le facteur principal est la qualité reconnue par la profondeur et la qualité de l'apprentissage des étudiants. Sur cette base, nos étudiants de l'UdN font preuve d'une force louable. Un nombre croissant d'établissements sont enthousiastes à l'idée d'accepter des étudiants de l'UdN. De nombreux employeurs ou établissements d'enseignement s'appuient sur le processus d'accréditation classique pour assurer la qualité du diplôme d'une personne. Les étudiants qui obtiennent leur diplôme de l'UdN peuvent avoir besoin de décrire le programme d'études unique, le caractère et la force du diplôme de l'UdN à un employeur ou à une université potentielle pour confirmer la qualité de leur expérience pédagogique.



**AU CŒUR  
DES FORMATIONS  
DE L'UdN**

## PRÉAMBULE POUR LES LEADERS DE FORMATION DE L'UDN

*«C'est ce Christ que nous annonçons, en avertissant et en enseignant tout homme avec toute la sagesse possible, afin de faire paraître devant Dieu tout homme parvenu à l'état adulte dans son union avec le Christ. Voilà pourquoi je travaille et je combats par la force du Christ qui agit puissamment en moi.» (Col.1:28-29)*

Dieu cherche des leaders qui l'aiment passionnément et qui veulent voir sa gloire révélée dans toutes les nations. Il désire des personnes dont l'intelligence est transformée par sa révélation. Cette transformation inclut qu'ils acceptent personnellement Christ et aspirent ardemment étendre cette nouvelle identité en parlant de Christ aux autres, en les enseignant et en faisant d'eux des disciples.

Ces responsables sont amenés à renforcer quotidiennement leur relation avec Dieu à cause de leur dépendance du Saint-Esprit. C'est ainsi qu'ils grandissent en sagesse et en connaissance car Dieu est la source de toute connaissance. Cette intimité avec Dieu permettra aussi au Saint-Esprit d'agir au travers d'eux, de leurs équipiers et de leurs étudiants, suscitant une nouvelle compréhension parce que tous dépendent d'abord de Lui.

À cause de leur passion pour la Parole de Dieu, de tels leaders ont un désir contagieux de la voir être pratiquée et passée d'une génération à l'autre, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque nation. Ils comprennent que les voies de Dieu sont le fondement de tout apprentissage et peuvent amener les autres à détruire et renverser toute hauteur qui se dresse orgueilleusement contre la connaissance de Dieu.

Dieu recherche des responsables de formation qui ne s'appuieront pas sur leur propre sagesse et force charnelles, mais sur sa puissance, qui recherchent des canaux humains pour agir avec puissance.

Le responsable de formation de l'UdN désire avec passion voir le Christ révélé comme Seigneur de toutes les nations. Il cherche constamment à apprendre de ses équipiers et étudiants, quelle que soit leur origine et à leur communiquer le message. Il veut voir le groupe enrichi par l'expression unique de Jésus dans chaque groupe ethnique.

Ces responsables se préparent assidûment dans la prière et l'étude de la Parole de Dieu, considérant cela comme le prix à payer pour influencer l'avenir. Ils restent ouverts à la direction divine pendant toute la durée des cours chaque jour. Ils se réjouissent autant lorsque Dieu confirme leurs plans que lorsqu'Il leur montre une meilleure façon de faire. Ils croient fermement devoir rechercher constamment la face de Dieu pour être utilisés dans l'évangélisation et faire des nations des disciples, mettant ainsi en pratique les enseignements reçus.

Les programmes et même les ministères n'ont d'intérêt, que s'ils permettent d'édifier un peuple en vue de la mission du Christ. Leur désir est que le Seigneur suscite d'autres personnes pour contribuer pleinement à amener la grande multitude devant Son trône, une multitude que personne ne peut compter, provenant de toute nation, toute tribu et toute langue.

## **PROFIL D'UN LEADER DE FORMATION AU SEIN DE L'UdN**

Lorsque nous analysons ce qui caractérise un responsable de formation/équipe au sein de l'UdN/JEM, nous devons nous poser trois questions:

1. Qui est leader/responsable?
2. Qui est responsable au sein de l'UdN/JEM?
3. Qui est responsable de formation au sein de l'UdN/JEM?

### **CARACTÉRISTIQUES D'UN LEADER (ÉQUIPE)**

Pour déterminer quelles sont les qualifications requises, nous devons commencer par les Écritures et laisser la Parole de Dieu façonner nos définitions. Voici certaines des particularités énoncées par les Écritures; elles sont là à titre d'exemple et ne sont aucunement exhaustives. Les versets bibliques sont cités en premier lieu et les principes énoncés rappellent que notre fondement est la Parole de Dieu. Ce qui suit n'est pas classé par ordre de priorité.

- Marc 10:35-45; Jn 13:1-17 – Engagement à être leader serviteur
- Éz 7:10; Ac 1:1-2; 1 Th 1:4-7; 2 Pi 1:5-8 – Engagement à diriger par l'exemple (être un modèle)
- 2 Ti 2:1-6 – Engagement à investir dans les autres (être un mentor)
- 1 Co 1:22-2:5; Col 1:28-29 – Engagement envers un ministère centré sur Christ et la puissance de l'Esprit
- 1 Ti 3:1-13; Tit 1:6-9 – Engagement à croître personnellement pour être conforme au caractère du Christ

### **CARACTÉRISTIQUES D'UN LEADER (ÉQUIPE) AU SEIN DE L'UdN/JEM:**

En plus de la liste qui précède, il est important d'examiner les valeurs fondamentales de l'UdN/JEM. Il est essentiel que chaque leader de l'UdN comprenne les valeurs de l'UdN/JEM et les incorpore autant à sa vie personnelle que publique. Il doit pouvoir communiquer ces valeurs et les transmettre aux autres pour apporter une transformation de vie.

### **CARACTÉRISTIQUES D'UN LEADER DE FORMATION (ÉQUIPE) AU SEIN DE L'UdN/JEM:**

Les éléments particuliers à ce ministère au sein de l'UdN/JEM sont énumérés dans la liste qui suit. Les directives qui suivent doivent être utilisées pour faciliter une transparence mutuelle, fondée sur les relations existantes entre l'équipe de responsables et ceux à qui ils doivent rendre compte.

- En tant qu'équipe, ils recherchent la direction et la puissance du Saint-Esprit pour développer et diriger la formation.
- Ils s'efforcent de noter tout ce que le Saint-Esprit fait et dit, pour pouvoir le mettre personnellement en pratique.
- Ils acceptent d'être responsables du recrutement et de la formation du personnel et des étudiants.
- Ils jouent un rôle de facilitateurs pour les activités de nature financière, académique et de soutien psychologique (relation d'aide).
- Ils doivent comprendre la structure de la mission et accepter les objectifs et valeurs de l'UdN/JEM, tout en cherchant à les appliquer dans la structure des formations.
- Ils cherchent à identifier et à attirer des dons de ministère en provenance d'une variété de dénominations, d'arrière-plans culturels, linguistiques et nationaux.
- Le responsable d'équipe s'efforce d'utiliser la variété de dons présents au sein de l'équipe de leaders en faisant usage d'une variété de styles de leadership.

- L'équipe de leadership organisera des évaluations continues, appropriées et constructives pour elle-même, les étudiants et les cours.
- L'équipe s'efforce de promouvoir les objectifs relatifs aux voies et moyens permettant au cours de satisfaire les besoins de la société et d'atteindre les non-atteints.
- Ils s'engagent à être impliqués personnellement et régulièrement pendant les cours et dans les autres activités de classe.
- Ils s'engagent à maintenir des relations avec les directeurs de base, les équipes des Facultés et d'autres leaders de formation.
- Ils s'engagent à grandir personnellement et à développer leurs compétences de manière continue.

# REDEVABILITÉ DES LEADERS DE FORMATION AU SEIN DE L'UDN

## SE TENIR SUR LA BRÈCHE

*Par Tom Bloomer*

Un responsable de formation au sein de l'UdN se trouve au centre d'un réseau de relations. Les possibilités de faire avancer le Royaume de Dieu sont énormes, parce qu'un nombre considérable de vies peuvent être touchées et influencées.

Il est juste qu'un responsable de formation se concentre précisément sur les étudiants, ou de façon plus réduite sur les étudiants présents en salle de cours et, plus précisément encore, sur le temps que passent les étudiants dans la salle de classe. L'intensité des formations au sein de l'UdN tend à encourager une telle focalisation.

Toutefois, les responsables de formation doivent aussi s'efforcer d'élargir leurs domaines de préoccupation pour toucher à toutes les relations susceptibles d'être affectées par une quelconque formation. Les bénéfices peuvent alors s'avérer énormes.

Un autre moyen permettant de déployer ce potentiel est le domaine de redevabilité du leader de formation à plusieurs niveaux. Étant donné qu'être redevable est essentiel à la formation de disciples et à la croissance du leadership, le leader doit embrasser cette responsabilité avec joie. A qui est-il redevable?

1. Premièrement à Dieu (Exo 20:2-3)
2. Deuxièmement aux étudiants. Ils nous ont fait confiance pour vivre une expérience de formation à plein temps, intensive, et basée sur la vie communautaire et donc, nous nous engageons envers eux. (Jacques 3:1)
3. Aux parents. En effet, les parents de nos plus jeunes étudiants souhaitent savoir s'ils peuvent nous les confier.
4. Ensuite, aux responsables de la base et à la communauté. Les formations ne sont pas une fin en soi; elles doivent être fermement enracinées dans une base, une ville ou une communauté avec ses églises, son évangélisation, son héritage passé et ses opportunités actuelles.
5. Envers JEM et l'UdN; nous faisons partie d'une «famille de ministères» et dans chaque famille se trouvent des bénédictions, des obligations et des responsabilités.
6. Finalement, à ceux qui se perdent. Un monde perdu et blessé attend les trésors que nous avons à offrir. Nous sommes redevables. Un nouveau converti d'une tribu de Sibérie a demandé aux JEMiens de Norvège venus apporter l'Évangile: «Quand est-ce que votre peuple a entendu ce message pour la première fois?» Ils ont répondu, il y a de cela des milliers d'années. Il était étonné et en colère. «Je vous suis très reconnaissant d'avoir apporté ce message. Mais pourquoi mon peuple a-t-il dû attendre des milliers d'années pour le recevoir?» Plusieurs milliers de groupes ethniques attendent encore...

Le responsable de formation se «tient sur la brèche» entre les étudiants, la base, JEM et l'UdN, les parents, les églises, leurs pasteurs, la communauté, les perdus ... et le Seigneur. Les possibilités de faire avancer le Royaume dans toutes ces vies et sphères sont énormes. Quand le Seigneur donne une responsabilité, Il accorde la grâce de l'accomplir.

# RESPONSABILITÉS DES LEADERS DE FORMATION DE L'UdN

Tous les responsables de formation doivent être des JEMiens engagés à plein temps, tel que défini dans le document «Qui est membre du personnel à JEM?», rédigé par l'Équipe Globale de Leadership (GLT). Les responsabilités d'un leader de formation sont variées. La liste qui suit souligne quelques-unes des responsabilités communes à tous les leaders de formation de l'UdN. Chaque Faculté et Centre peut avoir des exigences supplémentaires, particulières à leurs disciplines mises en œuvre et approuvées par le Conseil international de cette Faculté ou Centre.

- 1. Enregistrement d'une formation au sein de l'UdN:** pour que votre formation soit accréditée par l'UdN, il vous faut décrire correctement la formation que vous proposez en employant le système d'enregistrement en ligne (précédemment un Formulaire A). Votre formation sera soumise au Préposé au registre international dont vous dépendez de l'UdN, où elle sera examinée, enregistrée et transmise à la Faculté internationale appropriée pour enregistrement et approbation. Si c'est la première fois que la formation en question est enregistrée dans votre base, l'idéal serait de l'enregistrer trois à six mois avant le début. Par la suite, votre formation devra être réenregistrée pour chaque nouvelle période du *Catalogue* (une fois tous les trois ans). Lors de l'enregistrement, veuillez joindre les frais d'inscription requis. Une fois le processus d'enregistrement terminé, vous recevrez un «Certificat d'affiliation de la formation» que vous pourrez fièrement afficher!
- 2. Communication avec les futurs étudiants:** il incombe au responsable d'une formation post EFD d'informer tous les étudiants que l'EFD est une condition préalable à toute autre formation ou filière d'études au sein de l'UdN. Pour pouvoir être admis à toute autre formation ou être accepté dans une filière d'études, les candidats à l'UdN doivent au préalable avoir terminé avec succès une École de Formation de Disciples (EFD/ EFDC) et sa phase pratique. Les étudiants qui, par inadvertance, ont suivi une formation au sein de l'UdN/JEM avant d'avoir terminé leur EFD ne recevront pas de crédits pour ces formations, sauf dans des circonstances extrêmement exceptionnelles. Pour de telles exceptions, très inhabituelles, l'étudiant peut soumettre une requête au Doyen international de la Faculté. Normalement, l'appel ne pourra pas aller plus loin. Si le Doyen international de la Faculté en question estime le recours de l'étudiant légitime, il sera transmis au recteur, puis au président et finalement au Conseil de l'Université.
- 3. Inscription des étudiants:** il est impératif d'inscrire vos étudiants sur «Instructions WebApp de l'UdN» dès la première semaine de la formation (précédemment Formulaire B). Cet enregistrement sera transmis à votre Préposé au registre international de l'UdN dont vous dépendez. Il nous communique des données essentielles sur chaque étudiant pour que nous puissions les introduire dans le Registre international des étudiants. Vous recevrez ensuite un «Certificat d'accomplissement» que vous pouvez distribuer à chaque étudiant à la fin de la formation.
- 4. Évaluation des étudiants:** il est impératif de remplir le questionnaire en ligne «Évaluation de la formation» (précédemment Formulaire C1) dans les 48 heures suivant la clôture de la phase théorique de la formation et de le soumettre à votre Préposé au registre international dont vous dépendez de l'UdN. Cette rubrique détaille le contenu hebdomadaire des cours et attribue une note à chaque étudiant. Sans cet enregistrement, il est impossible d'accorder des crédits de l'UdN aux étudiants. Si votre formation comprend une phase pratique, il vous faut aussi remplir la rubrique correspondante en ligne dans les 48 heures qui suivent la fin de la phase pratique. Elle sera ensuite soumise à votre Préposé au registre international. Pour mieux comprendre comment attribuer les notes aux étudiants, voir «Évaluation» dans le *Guide de référence* pour les leaders de formation, ainsi que la section correspondante dans le *Catalogue de l'UdN*.
- 5. Les leaders de formation et membres du personnel** doivent être JEMiens à plein temps selon la description du document «Qui est membre du personnel à JEM?». Ils doivent aussi avoir un appel et des compétences appropriées, avoir un caractère éprouvé et des aptitudes permettant de diriger efficacement un cours de l'UdN. La proportion conseillée de membres du personnel est d'un pour dix étudiants. Selon la nature de la formation, il peut être nécessaire d'avoir une proportion plus ou moins grande. Se référer aux documents «Préambule pour un leader de formation de l'UdN» ou «Caractéristiques d'un leader de formation de



l'UdN» et «Responsabilités d'un leader de formation de l'UdN», que vous trouverez dans le *Guide de référence pour leaders de formation*.

6. **Des enseignants qualifiés** qui représentent et démontrent les valeurs de JEM dans leur enseignement ainsi qu'au travers de leurs interactions avec les étudiants sont une composante essentielle du processus d'apprentissage dynamique mis en œuvre à l'UdN. Il est important que quelques-un(e)s des enseignants au moins soient des enseignants internationaux et qu'ils représentent différentes dénominations, différentes cultures. Il est aussi important que des hommes et des femmes, de générations différentes soient représentés. Tous les enseignants de formations au sein de l'UdN doivent être chrétiens déclarés.
7. **Contenu des formations:** les objectifs et les principales orientations des programmes des cours existants déjà à l'UdN de votre formation ont déjà été définis par votre Comité international de faculté ou par le Comité international du centre de l'UdN. Afin de vous assurer que votre formation reste dans la vision préétablie, il est primordial que le leader de formation garde à l'esprit les objectifs déclarés et que les buts et objectifs spécifiques à votre formation soient conformes aux principaux objectifs énoncés. Tout en essayant de se conformer à l'essence de l'objectif du cours, nous vous encourageons tout de même à modifier votre cours, dans une certaine mesure, pour l'adapter au contexte et à la situation locale. Au plus, 25% du contenu du cours peut être modifié, d'un endroit à un autre, sans pour autant altérer la description générale du cours. Veuillez consulter la description de la formation dans le *Catalogue de l'UdN* pour connaître l'objectif et les principales orientations du programme de la formation que vous organisez. Vous pouvez également contacter le Doyen international de votre faculté ou le Directeur international du centre pour plus d'informations.
8. **Faire un bon suivi de toutes les formations annoncées:** les formations et séminaires de l'UdN ne doivent pas être annulés. La publication d'une annonce pour l'organisation d'une formation ou séminaire constitue un contrat social et une obligation morale. La réalisation de ce qui a été annoncé renforce la confiance en la stabilité et la longévité du programme. Au lieu de se focaliser sur les problèmes de finances et le manque d'étudiants, les leaders des formations sont encouragés à prier pour que des étudiants s'inscrivent et à maintenir le contact avec tous ceux qui ont demandé des renseignements. L'histoire a montré que lorsque certaines formations venaient d'être lancées, beaucoup d'étudiants, si non tous, s'étaient inscrits seulement pendant les dernières semaines.
9. **La durée de la phase théorique d'une formation au sein de l'UdN** varie en fonction des exigences minimum particulières à cette formation. Il est cependant recommandé que les enseignements s'étendent sur 12 semaines complètes d'apprentissage afin que l'étudiant obtienne le maximum de crédits possibles. Consulter le document «Semaines complètes d'apprentissage» dans le *Guide de référence de l'UdN*.
10. **La phase pratique/stage d'une formation de l'UdN** représente 12 semaines et permet à l'étudiant d'obtenir le maximum de crédits possibles. Il n'existe toutefois pas de règle concernant la durée minimum de la phase pratique, sauf pour les EFD (DSP 212), où la durée minimum obligatoire est de 8 semaines. Veuillez consulter les documents suivants: «Semaines complètes d'apprentissage» et «Politiques et procédure des phases pratiques pour toutes les formations de l'UdN», dans le *Guide de référence de l'UdN*.
11. **Séminaires:** si vous voulez organiser une formation sur une durée moins longue que celles prescrites ci-dessus, il s'agira plutôt d'un séminaire que d'une formation. Consulter le document «Politiques et procédures des séminaires», dans le *Guide de référence pour leaders de formations*.
12. **Semaine complète d'apprentissage:** chaque semaine de la formation, que ce soit durant la phase théorique ou la phase pratique, doit être une «semaine complète d'apprentissage». Une «semaine d'apprentissage» type, pour une formation de l'UdN, consiste en un minimum de 50 heures, comprenant la louange et adoration, la prière, les heures de cours, les travaux pratiques/projets, les petits groupes, l'étude personnelle et autres activités de formation. Consulter le document «Semaines complètes d'apprentissage», dans le *Guide de référence de l'UdN*.
13. **L'intercession:** un minimum de trois heures d'intercession par semaine constitue l'une des obligations absolues s'appliquant à toutes nos formations. Il va sans dire que ces trois heures d'intercession sont capitales pour le développement de l'étudiant, le fonctionnement de la formation, le bien être de la base et l'impact sur les nations pour qu'elles se tournent vers le Seigneur Jésus-Christ. Ne tombons pas dans le piège de séparer la

*Responsabilités des leaders de formation*; approuvé par l'équipe des recteurs, Lausanne, juillet 1995.

*Guide de référence de l'UdN 2017*. © 1995 par JEM/UdN; révisé en 1997, 2000, 2005, 2015. Tous droits réservés.

2/3

prière de la Parole! Les études et la vie spirituelle sont bien trop séparées dans l'éducation chrétienne actuelle. Le fait de les maintenir associées entraîna, au travers de la vie de Jean Calvin, Charles Finney, John Wesley et de nombreux autres hommes et femmes d'église, des réveils qui transformèrent l'histoire de nations. Nous sommes conscients que le planning de votre formation est chargé, mais ces trois heures sont essentielles pour voir se réaliser dans la vie des étudiants les buts que vous vous êtes fixés.

14. **Le mentorat personnalisé:** des entretiens personnels réguliers en vis-à-vis entre l'étudiant et son responsable sont nécessaires pour la retransmission, l'appréciation et l'évaluation continue du vécu de l'étudiant. Ce genre d'entretien hebdomadaire est un des moyens les plus efficaces pour encourager personnellement l'étudiant et assurer un suivi académique tout au long de la formation. Il permet également au leader de la formation de déceler les problèmes non académiques qui pourraient être à la racine d'un faible niveau académique.
15. **Le concept de marier vie et apprentissage:** cette philosophie de l'UdN est un concept d'apprentissage communautaire. Elle est basée sur le principe biblique d'un corps de croyants qui ont un même esprit et travaillent en équipe pour réaliser des objectifs communs. C'est le concept de famille élargie. Il implique le partage de ressources, d'idées, de talents et une collaboration dans l'unité. La grande variété d'activités liées à la formation favorise le développement de relations profondes entre les étudiants de chaque formation.
16. **Les valeurs fondamentales de JEM et les principes fondamentaux de l'UdN:** ces valeurs doivent être enseignées, démontrées et intégrées dans vos formations. Consulter à cet effet deux documents que vous trouverez dans le *Guide de référence de l'UdN*.
17. **Une orientation sur JEM,** ses valeurs, ses appels et les opportunités de ministère doit faire partie intégrante de chaque formation. Les leaders/membres du personnel ont la responsabilité et le privilège de mettre en contact les étudiants avec les missions en utilisant des moyens divers s'appuyant sur les intérêts, les dons, les aptitudes et l'appel individuel unique à chaque étudiant. Nous vous proposons de donner le «*Go Manuel*» à chaque étudiant, (ou le site YWAM.org ou UofN.edu) comme outil personnel, pour l'aider à comprendre et à rechercher les occasions de ministère à JEM. Nous voulons rendre la tâche facile à toute personne désirant s'engager à long terme avec JEM.
18. **Une orientation sur l'UdN,** sur toutes les formations disponibles pour permettre aux étudiants d'avoir une vue d'ensemble des formations missionnaires offertes par l'UdN. Tous les étudiants inscrits à l'UdN doivent recevoir le *Catalogue de l'UdN*. Veuillez à ce sujet, prendre contact avec le Préposé au registre international de l'UdN dont vous dépendez pour recevoir le dernier *Catalogue* en date.
19. **Conseils aux étudiants:** ceux qui aimeraient suivre une filière d'études avec l'UdN doivent être dirigés vers un Conseiller pédagogique de la faculté où ils désirent obtenir le diplôme.

## IMPORTANCE DE L'ÉVANGÉLISATION DANS LES FORMATIONS DE L'UdN

Dans le document «Les éléments prophétiques de l'UdN» (pages 51-53 du *Guide de référence de l'UdN*), Tom Bloomer affirme la Parole du Seigneur pour JEM, concernant l'importance d'inclure l'évangélisation dans toutes les formations de l'Université des Nations.

Ci-dessous se trouvent deux éléments qui y font référence:

### **8. Partagez le message à chaque être humain**

En tant que mission, nous sommes appelés à obéir à la Grande Mission – faire des nations des disciples – apporter l'Évangile dans les endroits et les groupes ethniques où il n'est pas présent.

L'UdN n'est pas une partie séparée de JEM. Ses objectifs sont semblables. Relisez à nouveau l'extrait des «Principes fondateurs de l'UdN» mentionné plus haut.

Il est important de ne pas négliger ni perdre cet élan missionnaire d'évangélisation dans nos formations.

### **9. Chaque formation fait partie intégrante d'une communauté qui pratique la louange, étudie, travaille, intercède et cherche à atteindre les autres.**

Le type de formation que nous voulons produire ne peut pas exister seul. Tout ce qui a été mentionné plus haut est renforcé et atteint grâce à cette connexion directe entre une formation et un champ de mission actif offrant des ministères vibrants dans la communauté et au-delà. Si les étudiants n'ont pas devant leurs yeux un modèle de mission, ni l'opportunité de l'expérimenter au quotidien, ils passeront à côté de cette transmission et transformation qui sont l'objectif principal de nos formations.

Ci-dessous se trouvent deux articles qui illustrent en partie le cœur de cette mission d'évangélisation et le fait de faire des nations des disciples.

## QUEL EST LE BUT DE TA VIE?

*Par Carlo Brugnoli*

### **Introduction par Tom Bloomer, recteur émérite de l'UdN**

*Carlo Brugnoli est l'un de nos évangélistes les plus actifs de JEM, avec plus de 44 ans d'expérience. Il vit en Suisse mais se rend régulièrement en Afrique de l'Ouest où il exerce son ministère et travaille avec des équipes menant des campagnes d'évangélisation. Comme beaucoup d'évangélistes aiment le faire, Carlo lui aussi nous encourage tous à aller et à prêcher l'Évangile. Il a écrit ce court article pour aider l'UdN à rester orientée vers une communication constante de la Parole, la Parole qui sauve.*

*Merci de nous aider à rester sur le chemin droit et étroit.*

Une jeune missionnaire suisse passait chez moi alors qu'elle venait d'achever cinq ans de travail au Japon. Le Saint-Esprit m'avait donné une question à lui poser en cours de conversation: «Quel est le but de ta vie?». Surprise, elle a réfléchi quelques instants et m'a répondu: «C'est d'amener le plus de personnes possible dans le Royaume de Dieu». Sincèrement, sa réponse m'a étonné et réjoui. Je lui ai dit: «Je crois que ta réponse est juste et parfaitement biblique... mais peux-tu le démontrer Bible en main?». Elle ne savait pas avec certitude. Voici donc ce que je lui ai partagé:

Paul, apôtre, explique, face à certains détracteurs, le but de sa vie et de son ministère. En quelque sorte, il leur dit la vraie raison pour laquelle au lieu de vivre tranquillement au bord de la mer, il affronte l'opposition, la persécution, la faim, les dangers et même la mort dans ses voyages missionnaires: «Je me suis rendu le serviteur de tous,

afin de gagner le plus grand nombre. Avec les Juifs, j'ai été comme Juif, afin de gagner les Juifs ... avec ceux qui sont sans loi, comme sans loi ... afin de gagner ceux qui sont sans loi.» 1 Cor 9:19-23

Si Paul avait été simplement évangéliste, on pourrait argumenter ainsi: «C'est normal pour un évangéliste, mais moi, je ne le suis pas...»

Non, c'est bien un apôtre qui affirme qu'il fait TOUT afin de gagner le plus grand nombre. Cependant, l'Écriture ne s'arrête pas là car l'Esprit inspire Paul à écrire: «Devenez mes imitateurs, comme je le suis moi-même de Christ.» 1 Cor 11:1 C'est-à-dire: ayez la même motivation, le même but que moi quel que soit votre appel, votre métier, l'époque ou le pays où vous vivez. Comme disciple de Christ chercher et poursuivez ce grand but: le salut du plus grand nombre. Pourquoi? Car Christ lui-même avait et a toujours ce but et moi, Paul, je ne fais que l'imiter. Il insiste encore dans une autre lettre disant: «Ce que vous avez appris, reçu et entendu, et ce que vous avez vu en moi, pratiquez-le et le Dieu de paix sera avec vous.» Ph 4:9 Il dira enfin à Timothée: «Sois un modèle en parole, en conduite... car en agissant ainsi tu sauveras ceux qui t'écoutent.» 1 Tim 4:16

La motivation première, juste et profonde de tout chrétien devrait donc être: le salut du plus grand nombre. Cette motivation ouvre la main de Dieu et sa faveur sur nos vies, nos centres, nos écoles; il nous aide à progresser dans notre conduite et nos paroles. Il pourvoit aux besoins de ceux qui œuvrent (même en pleurant parfois) dans son champ: «Celui qui moissonne reçoit un salaire.» Jn 4:6 Il nous promet sa présence tangible tous les jours et nous dit: «Je n'ai pas de plus grande joie que d'apprendre que mes enfants marchent dans la vérité.» 3 Jn 1-4 «Je suis le chemin, la vérité et la vie.» Jn 14:6

Puissent l'UdN, tous nos centres et tous nos missionnaires garder ce cap. Puissent nos EFD organiser et vivre des voyages où le salut du plus grand nombre reste la motivation première.

## COMMENTAIRES SUR L'ÉVANGÉLISATION

*Danny Lehman, Doyen de la Faculté des Ministères chrétiens*

La grande missionnaire en Inde, Amy Carmichael, fut un jour accusée par certains de ses responsables missionnaires de passer trop de temps à soulager la souffrance temporelle des filles avec lesquelles elle travaillait dans son orphelinat. Dans une lettre relativement épicée à ses supérieurs, elle reconnut la primauté de l'évangélisation, mais elle poursuivit en faisant une observation bien concise: «On ne peut pas sauver, puis piquer les âmes à la fourche pour les amener au Ciel... Les âmes sont plus ou moins attachées aux corps... Et comme vous ne pouvez pas sortir les âmes de leurs corps et les traiter séparément, vous devez les prendre les deux ensemble.» William Booth, fondateur de l'Armée du Salut, mettait ses soldats en garde contre prêcher aux personnes souffrant de maux de dents. Son raisonnement était que leur douleur dentaire était si forte qu'ils ne pourraient pas entendre l'Évangile. Son remède: soigner la dent – puis sauver la personne!

### **La charrue et les bœufs**

Quelqu'un a dit: «Ne mettez pas la charrue avant les bœufs», car il est évident que les deux bougent à la même vitesse. Je voudrais cependant suggérer qu'il y a un «partenaire principal», sur un même pied d'égalité, quand il s'agit de ce que nous devons faire quand nous allons dans les nations. Quand je dis partenaire principal, je ne veux pas nécessairement dire «dans l'ordre». Dans l'analogie du «mal de dents» du général Booth, l'action sociale venait en premier et nous pouvons aussi constater que le Bon Samaritain dont Jésus nous parle n'avait pas mis de tracts dans les poches de sa victime en route pour Jéricho!

Je suis cependant convaincu que Jésus, les apôtres, l'histoire de l'Église et la Bible indiquent tous la primauté de l'évangélisation dans le commandement de faire des nations des disciples. Cela peut être démontré dans trois domaines cruciaux: l'histoire, la théologie et l'éternité.

## L'histoire

C.S. Lewis, qui observa que ceux qui étaient les plus efficaces dans cette vie étaient ceux qui se concentraient principalement sur la vie à venir, est célèbre pour avoir dit: «Vise le Ciel et tu recevras la Terre en plus. Vise la Terre, tu ne recevras ni l'un ni l'autre!»

Le général Booth dit un jour à ses officiers: «Allez chercher les âmes, allez vers les pires», mais il écrivit aussi un livre intitulé «In Darkest England and the Way Out» (Dans la sombre Angleterre et le moyen d'en sortir), dans lequel il décrivait un plan pour faire de la nation un disciple et lui apprendre à résoudre ses problèmes sociaux.

Au III<sup>ème</sup> siècle, Tertullien écrivait: «Les chrétiens soutiennent et enterrent les gens... Ils soutiennent les garçons et les filles qui sont sans parents... Ils soutiennent les personnes âgées et celles qui ont fait naufrage ou qui sont enfermées en prison.»

Au Moyen-Âge, les mouvements monastiques (qui, à l'époque, étaient semblables à nos mouvements missionnaires modernes) des Bénédictins, des Celtes et plus tard des Nestoriens, des Franciscains, des Dominicains et des Jésuites encourageaient l'érudition ainsi que les progrès agricoles. L'historien bien connu Thomas Cahill attribue aux moines irlandais le mérite d'avoir sauvé la civilisation.

John Wesley, le grand évangéliste et implanteur d'églises britannique, est crédité par de nombreux historiens pour avoir sauvé l'Angleterre de la révolution sanglante semblable à celle de la France, quelques années seulement avant son heure. Il dit: «Le christianisme est essentiellement une religion sociale. En faire une religion solitaire, c'est le détruire.» D'autres exemples qui pourraient aussi être donnés.

## La théologie

Michael Green a fait une déclaration qui résonne en moi comme une leçon de vie: «La plupart des évangélistes ne sont pas très intéressés par la théologie et la plupart des théologiens ne sont pas très impliqués dans l'évangélisation. Je m'engage pour les deux.» Gardant cette déclaration à l'esprit, plusieurs questions cruciales peuvent être posées: qu'est-ce que Jésus nous a ordonné de faire exactement? Que voulait-il dire quand il nous a dit de faire des nations des disciples? Qu'est-ce que ses premiers auditeurs (les apôtres) comprenaient de ses paroles? Nous pourrions résumer la Grande Mission de cette façon: «Allez en mon nom dans tous les lieux habitables de la terre et proclamez la bonne nouvelle du pardon et du salut à chaque personne. Baptisez ceux qui se repentent et croient, et faites-en des disciples en leur apprenant à obéir à mes commandements.» Ce résumé est le minimum irréductible qui doit être fait si nous voulons rester fidèles au dernier commandement de Jésus. Notez que la prédication de l'Évangile est au cœur des cinq passages. (Mt 28:18-20, Mc 16:15, Lc 24:47, Jn 20:21, Ac 1:8)

Les théologiens libéraux ont essayé pendant des années d'ôter la repentance, le baptême de conversion et l'obéissance à Jésus comme Seigneur de la Grande Mission, en formant une théologie sur le discipolat des nations sans ces éléments cruciaux. Il va sans dire que l'enseignement des principes de justice et d'éthique de l'Ancien Testament sur l'ensemble du Nouveau Testament aurait été ridicule pour les apôtres originaux. Reconstruire une société sur des principes bibliques sans la croix du Christ au centre de ces principes aurait été la chose la plus éloignée de leur esprit. Agir de la sorte revient à construire un royaume sans un roi. Pour revenir à notre analogie de la «charrue et des bœufs», agir ainsi ne mettrait pas seulement la charrue avant les bœufs, mais nous laisserait avec une charrue sans bœufs!

## L'éternité

Dans une scène du film à succès *Gladiateur*, le gladiateur explique: «Ce que nous faisons dans cette vie fera écho pour l'éternité.» Cette phrase, ou alors une phrase semblable devrait constamment être à l'esprit des croyants alors qu'ils s'efforcent d'obéir à la Grande Mission. Les mots et les concepts tels «temps infini», «éternité intemporelle» et «vie éternelle» semblent court-circuiter nos capacités mentales lorsque que nous essayons de les comprendre, mais il est nécessaire que nous gardions constamment à l'esprit l'avertissement de l'Apôtre Paul: «Ne fixons pas nos yeux sur ce qui est visible, mais sur ce qui est invisible. Car ce qui est visible est temporaire, mais ce qui est invisible est éternel.» (2 Co 4:18) Paul encourage aussi les Colossiens à se concentrer sur les choses d'en haut et non sur les choses de la Terre, tandis que Jacques nous rappelle que cette vie présente est «un

brouillard qui apparaît pendant un certain temps puis disparaît.» (Col.3:1-2, Jc 4:17) À la lumière des comparaisons logiques du temps avec l'éternité, des conséquences d'un enfer à fuir et d'un ciel à gagner, penser aux choses d'en haut plutôt qu'aux choses de la Terre, même s'il est impossible pour un cerveau limité dans le temps de comprendre l'éternité; avec les yeux de la foi nous pouvons la saisir. Un jour j'ai vu un T-Shirt sur lequel il était écrit: «L'important ce n'est pas que la vie soit si courte, mais plutôt que nous serons morts pendant si longtemps!»

*«Un évangile individuel sans évangile social est une âme sans corps  
Un évangile social sans évangile individuel est un corps sans âme.  
Celui-ci est un fantôme. L'autre est un cadavre.»*

*E. Stanley Jones*

# DÉTECTION DE TALENTS: RÔLE DE L'ÉQUIPE DE LEADERS DE FORMATION

*Par Lawrence Singlehurst*

*Les vis-à-vis planifiés et hebdomadaires entre les étudiants et les encadrants de la formation ont été fortement conseillés depuis la fondation de l'UdN, étant considérés comme l'un des éléments clef d'un enseignement/suivi efficace. Ils sont essentiels pour maximiser l'apprentissage pendant le déroulement de la formation. Lawrence Singlehurst, Directeur de Formation de JEM Angleterre, nous encourage dans le présent exposé à comprendre comment tirer le meilleur de trois de ces vis-à-vis hebdomadaires.*

En tant que personnel et responsables de l'UdN de JEM, nous voulons nous réjouir du privilège et relever le défi de:

- découvrir et libérer de nouveaux responsables pionniers;
- établir une relation entre nos étudiants et les opportunités de ministère à JEM et dans le domaine des missions, en général;
- donner à nos étudiants des informations sur les différentes formations, séminaires et formations à court terme offertes par l'UdN, afin de les équiper pour le ministère dans lequel ils pourront être sel et lumière dans la société dans laquelle ils vivent.

Nous admettons que certaines de nos méthodes actuelles de recrutement ne sont pas aussi efficaces que nous le souhaiterions. Une présentation hasardeuse et non stratégique des opportunités de formation que nous offrons n'est pas la meilleure façon de recruter les étudiants. Nombre d'entre eux sont plutôt troublés par la quantité de possibilités qui leur sont proposées et la quantité de travail nécessaire pour pouvoir s'engager dans ces filières, surtout dans un contexte aussi peu familier que celui de l'UdN.

Bien que de jeunes responsables pionniers ainsi que beaucoup d'autres avec un potentiel missionnaire soient passés par nos formations, ils ont tendance à ne pas rester engagés dans notre mission. Il semble que cela soit principalement dû au fait que l'étudiant(e) n'a reçu ni défi personnel, ni service utile spécifique, susceptible de l'aider à «trouver sa place» dans un ministère, à comprendre son appel à JEM ou dans la mission en général, à partir de l'analyse des intérêts, dons et capacités dont Dieu l'a doté. La question à se poser en tant que leaders de formation et encadrants est: comment corriger cette situation?

Une des plus grandes joies d'un responsable de formation/encadrant n'est pas seulement de voir l'étudiant devenir un réel disciple mature en Christ, mais également de le voir s'épanouir dans un ministère approprié, quels que soient ses dons. Il est par conséquent, primordial de savoir comment détecter les talents.

L'un des changements que nous avons constaté au cours de l'histoire de JEM, c'est qu'auparavant le responsable de la formation était souvent le leader le plus ancien d'une base. En fait, il s'agissait le plus souvent du directeur de base. Il avait beaucoup de visions et d'autorité. Il savait donc quels seraient sa vision et ses objectifs dans l'avenir. Par conséquent, il pouvait lancer des défis et présenter des opportunités très précises aux jeunes responsables pionniers. Cependant, au fur et à mesure que JEM grandissait, de tels responsables ont peu à peu été remplacés par d'autres ayant un appel spécifique et formés pour diriger les formations, cela à juste titre. Toutefois, bien souvent les responsables de formation n'ont pas la même autorité ou vision que leur directeur de base, ce qui rend les défis moins attrayants et concrets.

Voici quelques recommandations qui pourraient vous aider à développer une réflexion et à en parler. Je suis convaincu qu'elles ne sont pas les seules solutions, néanmoins, elles peuvent constituer un point de départ.

## **Recommandation n° 1: «Savoir reconnaître les dons»**

Les responsables de formation doivent être réellement conscients qu'une part essentielle de leur travail consiste à savoir «DÉTECTER LES DONNS». Pour pouvoir le faire efficacement, ils doivent être informés par leurs

leaders des dons spécifiques qu'ils sont censés rechercher et disposer de certains descriptifs de ministères essentiels. Ensuite, lorsque le leader de formation aura repéré les talents propres à chaque étudiant, il pourra prendre contact avec les leaders de la base qui viendront visiter l'EFD. La personne dont ils ont besoin dans le ministère est peut-être là parmi les étudiants. Du fait que nos EFD et autres formations sont la principale source de recrutement pour JEM en général, nous croyons qu'il est essentiel que les EFD ainsi que toutes les formations reconnaissent qu'elles font partie d'une œuvre régionale, nationale et internationale, et ont la responsabilité d'orienter les gens de façon appropriée dans les structures de nos ministères à grande échelle.

### **Recommandation n° 2: «Le système des trois vis-à-vis»**

Chaque responsable de formation devrait personnellement s'assurer que les individus sont effectivement bien «mis en contact» et placés au sein des missions. Le «système des trois vis-à-vis» s'est révélé très efficace pour tous ceux qui l'ont appliqué.

1. Premier entretien: sonder les intérêts, les dons, les capacités et les désirs de l'étudiant par rapport au ministère. Certaines des questions suggérées peuvent aider à cela. Au début de l'entretien, demander à chaque étudiant ce qu'il a à cœur, et à quel genre de ministère il s'intéresse. Par exemple: est-ce qu'il aimerait rester à JEM? Si oui, pour faire quoi? Quels sont ses dons, ses capacités, et ses intérêts par rapport au ministère en général ou de façon spécifique? À la suite de cet entretien, le responsable ou l'encadrant pourra proposer à l'étudiant certaines possibilités et l'informer concernant des besoins soit dans son propre pays, soit à l'étranger.
2. Deuxième entretien: proposer des possibilités à l'étudiant pour qu'il les examine dans la prière. À ce stade, le responsable/encadrant peut présenter des possibilités de ministères spécifiques et stratégiques coïncidant avec les désirs, rêves, intérêts et sens de vocation/appel exprimés par l'étudiant et ensuite lui demander de réfléchir et de prier par rapport à ces opportunités précises. Le responsable de formation propose ensuite son aide pour coordonner une rencontre entre l'étudiant et les leaders de ministères locaux précis. Il peut également contacter des leaders à l'étranger et organiser une visite de l'étudiant dans la base de JEM du ministère concerné, etc. Il est important que le responsable de la formation facilite au maximum la création d'un lien entre l'appel de l'étudiant et son futur ministère. Plus l'accompagnement de l'étudiant se fait tôt, meilleur est le résultat. Très souvent notre système de fonctionnement est compréhensible pour nous mais intimidant pour les nouveaux venus.
3. Troisième entretien: aider chaque étudiant à faire le suivi des opportunités offertes. Vers la fin de la formation, le responsable va évaluer tout progrès accompli par l'étudiant et tout choix fait pour son avenir. Il devra se rendre disponible pour aider l'étudiant si celui-ci n'a pas pu établir les contacts nécessaires, ou pour l'aider à mieux comprendre les démarches à faire. Le troisième entretien doit avoir lieu bien avant les dernières semaines de l'école. Lorsque les étudiants reviennent d'une longue phase pratique, ils sont souvent épuisés émotionnellement et spirituellement. Si les étudiants n'ont pas reçu assez d'informations ou n'ont pas été mis en contact avec les personnes qu'il faut pour pouvoir continuer leurs démarches longtemps avant la fin de l'école, les étudiants semblent alors souvent emprunter le chemin le plus facile: ils rentrent chez eux.

### **Questions utiles pour aider les étudiants à envisager leur avenir:**

1. De quelle équipe de phase pratique veux-tu faire partie?
2. Mes projets immédiats après l'école sont de ...
3. Et à long terme?
4. Après ma formation, si je reste avec JEM, j'aimerais ...
5. Quelles sont tes compétences (dons manuels, talents, ministère chrétien...)?
6. Quelle formation professionnelle as-tu suivie?
7. Quelles sont tes qualifications?
8. En quoi les autres te trouvent-ils doué?



9. Qu'est-ce que tu aimes faire?
10. Quelles sont les choses que tu as faites qui t'ont donné le plus de satisfaction?
11. Qu'aimerais-tu faire pour le Seigneur?
12. Est-ce que tu veux continuer avec JEM?
13. As-tu l'impression qu'à un moment quelconque le Seigneur t'a parlé de ce que tu dois faire de ta vie?
14. Comment pouvons-nous t'aider concernant les possibilités de ministère avec JEM et/ou les informations sur les autres formations actuelles de l'UdN?
15. Es-tu intéressé d'étudier pour l'obtention d'un diplôme de l'UdN?

# PLACE DE L'ORATEUR DANS L'UNIVERSITÉ DES NATIONS

*Par Tom Bloomer*

Au tout début, le plan que Dieu avait donné à Loren et Darlene consistait à inviter des orateurs itinérants, de façon hebdomadaire. Cette stratégie est une bénédiction constamment croissante qui, en effet, porte du fruit non seulement au travers des enseignements, mais aussi par une transmission qui se fait et des amitiés qui en découlent et approfondissent l'unité du Corps de Christ.

Du fait que nous n'ayons pas les moyens de payer nos orateurs à leur juste valeur, nous sommes appelés à les servir au travers du ministère de l'hospitalité. Telle était la Parole du Seigneur, reçue par les Cunningham au début des années 70, lorsqu'ils avaient envoyé un membre du personnel se former dans une communauté en Allemagne, qui exerçait un ministère merveilleux dans l'hospitalité.

L'hospitalité n'est pas seulement un département de votre base, ou un travail à «balancer» sur le membre du personnel le plus récent. L'hospitalité est une qualité exigée dans la vie du leader (1 Tim 3.2). Cette qualité n'est pas facultative, ni ne peut être déléguée. L'accueil ne devrait pas non plus être le premier département affecté par nos restrictions budgétaires!

Un accueil chaleureux reste souvent un souvenir inoubliable. Un des versets bibliques que Darlene avait reçu, à cette époque, était Lév 19.34, qui nous exhorte à aimer l'étranger comme nous-mêmes, puisque nous-mêmes étions étrangers dans le pays d'Égypte. Combien de fois avons-nous, JEMiens, bénéficié d'un accueil chaleureux! Une des choses que Dieu accomplit au travers de l'hospitalité, c'est de resserrer les liens entre leaders et, ainsi, augmenter l'unité entre frères et sœurs pour devenir porteurs d'une bénédiction plus profonde encore. Pourquoi certains ministères attirent les meilleurs orateurs du monde?

Je suis convaincu que cela découle de l'obéissance (sciemment ou non) aux prescriptions bibliques: Gal 6:6, 1Cor 9:11, 1 Ti 5:17 et Rom 13:7b. Plus spécifiquement, ils honorent les orateurs (enseignants) comme des messagers du Très-Haut, des hommes et des femmes venus au nom du Seigneur pour nous apporter Sa Parole. L'une des façons de les honorer est de rendre leur message important. Est-ce que l'enseignement qu'ils nous apportent est important pour nous? Si oui, alors nous devons agir en conséquence. Si nous accordons de la valeur à quelque chose, nous l'introduisons dans notre budget, dans notre espace, notre emploi du temps et nous en tiendrons compte dans la planification du personnel.

## **Plus pratiquement que signifie honorer?**

1. **Aller à la rencontre de l'orateur.** Le responsable doit aller à la rencontre de l'orateur soit à l'aéroport, la gare, ou le parking. Si l'orateur (enseignant) vient d'une autre base, il peut être important d'aller le chercher en voiture. De telles actions sont cruciales pour un étranger, surtout s'il arrive sur votre base de formation pour la première fois. Normalement, ce n'est pas une responsabilité qui doit être déléguée à la personne en charge de l'accueil ou au responsable de petit groupe. Cela doit être la priorité du responsable de la formation ou même du directeur de la base. Pour certains orateurs, un membre du Conseil de la base peut s'en charger.

2. **Présentation de l'orateur,** particulièrement lors de la première rencontre avec les étudiants et/ou les membres du personnel. Un des leaders principaux devrait s'en charger et non un des responsables de petit groupe qui rigolerait et dirait des choses incorrectes et finirait par dire: «Il vaudrait mieux que l'orateur se présente lui-même.» Prenons les introductions de Paul dans ses épîtres comme modèle. Une mauvaise présentation représente une occasion manquée de ministère et peut être gênante pour les personnes concernées. Elle rend le début de l'enseignement plus difficile.

De même, le leader de la base doit s'assurer que les jeunes responsables de formation laissent assez de temps pour permettre à l'orateur de partager de manière efficace. Les sessions de cours ne sont pas le moment pour partager d'interminables annonces. Si un orateur a pris la peine de faire le déplacement, de vous accorder de son temps, il est impératif que vous lui facilitiez la tâche.

**3. Il est important que les principaux leaders partagent avec l'orateur la vision de la base.** Il n'y a pas que les étudiants qui intéressent les orateurs. Ils désirent aussi nous soutenir et discerner de façon pratique la vision que Dieu a donnée. Ils veulent voir le Royaume de Dieu avancer. Par conséquent, ils vont s'impliquer au sein de la base, au même titre que le personnel, mais dans une autre dimension afin de contribuer à l'avancement de la vision.

Il est essentiel qu'un des leaders principaux donne une visite guidée des différents départements de la base en expliquant la vision, les projets concrets, les besoins, etc. Si l'orateur saisit la vision, il recommandera notre base à d'autres étudiants/membres du personnel et il reviendra.

**4. Visiter les environs.** Cette remarque se rapporte au point précédent. La plupart de nos bases se trouvent à proximité de sites intéressants: paysages intéressants, sites historiques, centres de shopping. Emmener l'orateur visiter les environs permet d'approfondir votre amitié. Une question demeure: est-ce que les orateurs partiront avec la vision de vos ministères dans la région et la recevront-ils d'un visionnaire?

**5. Rendre son message accessible à toute la communauté!** Une fois de plus, ce ne sont pas uniquement les étudiants qui intéressent l'orateur, mais aussi le personnel. Est-ce que nous leur permettons de partager dans nos rencontres du personnel ou de leadership? De bons orateurs vont revenir s'ils se sentent inclus dans un travail à long terme. De plus, les membres du personnel ont besoin d'enseignements réguliers et solides. Certains de nos JEMiens ont moins accès à l'enseignement que les membres d'une église locale! Il n'est pas possible d'être missionnaire avec un tel régime. Si nous n'honorons pas nos orateurs, nous allons leur communiquer (de façon non verbale, moyen de communication puissant) que leur message n'est pas si important. Si nous restreignons leurs enseignements uniquement aux étudiants, notre ministère entier en sera appauvri.

**6. Respecter les différences culturelles.** N'ignorons pas de considérer le choc culturel d'un anglophone dans une base francophone. Peut-être est-ce très humain, mais quelqu'un qui a passé une semaine avec le sentiment d'être culturellement désorientée ne bondira pas de joie à la perspective de revenir. A vrai dire, ce n'est pas très attrayant pour quelqu'un de passer une semaine, entouré de bœufs et personne avec qui communiquer, dans un petit village qui n'a même pas de magasin, seul lors des repas et en dehors des enseignements.

Le remède à cela: l'amitié, la chaleur humaine, des moments de communion, des éclats de rire. Tout cela nous permettra de surmonter bon nombre de choses et c'est la raison pour laquelle nous préférons certaines bases à d'autres.

Un repas au restaurant ou même un dessert dans un café avec terrasse, peuvent être des temps de communion inoubliables pour un étranger.

On a demandé à un orateur suisse bien connu pourquoi il aimait tant aller en Afrique enseigner à ses propres frais, mais refusait d'enseigner en Europe? Il a répondu: «Je vais là où j'ai des amis.»

Voulons-nous faire équipe avec les orateurs pour l'avance du Royaume de Dieu? Ou leur donnons-nous l'impression de profiter de leur ministère au plus bas coût et ne pas vouloir être gêné par leur présence?

**7. Logement.** Ceux d'entre nous qui n'ont pas un ministère les obligeant à voyager fréquemment pour enseigner dans les formations de JEM ont du mal à comprendre la fatigue, le stress et la tension spirituelle qui en découlent. Il est essentiel de pourvoir à un certain confort dans la chambre de l'orateur, surtout quand il prend de l'âge et a d'autres responsabilités qu'il doit assumer en même temps, et qui ne disparaissent pas simplement par le fait qu'il partage une semaine de sa vie à enseigner. Je ne suis pas en train de parler de luxe, mais de la nécessité d'avoir un lieu pour se reposer et souffler, disposer concrètement d'un certain confort.

Aucun de nos orateurs n'hésitera à se rendre dans un pays du monde en voie de développement où il sera logé dans une chambre sans électricité, ni eau, ou même un vrai lit; en effet, il est parfaitement compréhensible de rencontrer un tel état de choses en situation pionnière, dans une zone pauvre, etc. Je crois que nos orateurs ont déjà démontré jusqu'à quel point ils sont disposés à tout sacrifier par amour pour l'Évangile. Comme je l'ai déjà mentionné, il existe d'autres façons d'honorer un orateur.

Cependant, dans le contexte occidental, au sein d'une base déjà établie, ce n'est pas juste de demander à un orateur, surtout quelqu'un dont le ministère est reconnu et qui est plus âgé, de passer sa semaine dans des conditions austères. Si nous voulons faire de l'austérité une vertu, c'est bien possible; mais alors, il faudra en faire ouvertement un mode de vie, que ce soit dans nos propres bureaux, dans notre maison et dans nos appartements. Si nous ne sommes pas disposés à vivre de la sorte dans nos propres maisons, ne l'imposons pas à nos orateurs qui mènent leur ministère itinérant, année après année et même décennie après décennie.

**La chambre de l'orateur.** Les chambres de certaines bases en occident sont beaucoup plus petites que celles dans les pays en voie de développement. Certaines de ces chambres ne sont pas assez spacieuses pour accueillir un couple; il n'y a pas assez de place pour deux valises de taille moyenne, deux bagages à main, etc.

Un autre problème majeur parfois rencontré est l'absence d'une salle de bain; devoir se rendre au bout d'un corridor pour trouver une salle de bain, souvent déjà occupée, et devoir ensuite en chercher une autre, à un étage différent est un facteur pénible. De plus, si l'orateur était en train de préparer ses enseignements, il peut perdre sa concentration. Il va aussi rencontrer des personnes qui veulent parler, perdre des minutes précieuses, etc.

Ce qui peut aussi rendre son séjour compliqué c'est le fait que sa chambre soit dans un endroit trop bruyant.

**Ameublement.** Il est impératif de pouvoir trouver assez de tiroirs, de cintres, etc. S'il en manque, beaucoup d'articles devront rester dans la valise, mais parfois la chambre est trop petite pour garder la valise ouverte! La luminosité de l'ampoule est aussi importante; il est impératif que les orateurs puissent facilement lire et écrire. Une personne de 55 ans a besoin de quatre fois plus d'éclairage pour lire qu'une personne de 19 ans. Un fauteuil pour la lecture, une table pour y déposer ses livres et étudier sont tous des accessoires qui augmentent le sentiment de bienvenue.

De plus en plus, les bases de JEM pourvoient à un petit appartement pour accueillir les orateurs. Pour ceux qui voyagent avec leur famille, c'est une nécessité. Cette approche est aussi agréable pour les couples ou pour ceux qui travaillent dans la relation d'aide. Toutefois, le minimum requis pour l'accueil est de pourvoir à une chambre, avec une salle de bain et une petite cuisine.

Offrir aux orateurs un logement confortable est un réel ministère et les encourage au milieu de l'intensité de leur vie, remplie de voyages et de beaucoup de responsabilités.

Ci-dessous se trouve une liste des articles utiles dans la chambre de l'orateur:

- une machine à café avec des tasses, soucoupes, etc. Des ustensiles qui leur permettent de «se sentir à la maison» s'ils désirent boire quelque chose tôt le matin, tard le soir, ou qui vous permettent de les accueillir vous-mêmes.
- un petit réfrigérateur contenant des jus de fruit, lait, yaourt
- la possibilité de choisir le menu du petit-déjeuner
- un sèche-cheveux
- des livres à lire, surtout en anglais pour les étrangers
- des livres édités par JEM
- des informations écrites sur JEM, la base, la région: des prospectus, des brochures, le *Catalogue de l'UdN*, une brève histoire du ministère, etc.
- des photos avec les noms des étudiants et des membres du personnel
- une télévision

Un mot pour la personne en charge de l'accueil: si vous souhaitez un budget plus important pour la chambre de l'orateur, demandez aux membres du conseil de la base de passer une semaine dans cette chambre à tour de rôle. Ils dormiront sur le lit de l'orateur, utiliseront la même salle de bain, travailleront sur la même table, etc., etc. Vous obtiendrez ainsi une réponse!

8. **Honoraires.** En plus des frais de voyage de l'orateur, j'espère qu'il recevra des honoraires dignes de ce nom. Si nous bénissons les orateurs, ils vont nous bénir. Si nous ne leur offrons que le strict minimum,

ces orateurs seront tentés de n'investir leur vie que dans les pays en voie de développement. Donnons des biens matériels à ceux qui nous bénissent de façon spirituelle. Et soyons particulièrement attentionnés envers ceux qui vivent par la foi, dont la situation financière est parfois précaire.

Si, dans le passé, certains orateurs ayant un ministère particulier avaient l'habitude de venir sur votre base mais ne viennent plus, il doit y avoir une explication. De même, si vos formations n'attirent plus assez d'étudiants, c'est peut-être, du moins en partie, parce que vos orateurs ne sont pas des personnes connues ou sont des membres du personnel débutant, ce qui ne va pas forcément inspirer quelqu'un à investir plusieurs mois de sa vie.

Nous vous encourageons à rechercher la direction du Seigneur pour rendre un double honneur aux orateurs. Ne vous limitez pas à reproduire ce qui a été fait dans le passé, par vous-même ou par d'autres. De même, ne regardez pas aux contraintes ou aux difficultés, mais regardez à Dieu pour savoir ce qu'il attend de vous.

# POURQUOI LES MEILLEURS ENSEIGNANTS DU MONDE NE SONT-ILS PAS ASSEZ BONS?

*Par Margaret Tooley*

À JEM, nous nous considérons énormément bénis (et à juste titre) à cause de la qualité des enseignants que nous écoutons constamment: des hommes et des femmes qui connaissent Dieu de façon intime, qui s'attendent quotidiennement à Lui et dont la force motrice est de Le glorifier.

Mais cela ne suffit pas. La vérité va au-delà de la transmission de l'information, de la récitation des faits – même s'il s'agit de faits spirituels. La vérité est une force irrésistible, vibrante, transformatrice qui envahit notre vie et change notre ancienne nature pour nous rendre de plus en plus conformes à l'image de Dieu. Nous avons tous rencontré des personnes qui sont parfaitement informées de ce qu'est la vie chrétienne. Leur doctrine est parfaitement orthodoxe et ils peuvent même citer des versets de la Bible. Pourtant, ces personnes ne sont pas plus sauvées «que la sonnette de leur porte d'entrée!»

La vérité – la vérité de Dieu – exige une réponse. La vérité de Dieu ne se limite pas à des faits seulement; elle se transforme en une réalité dynamique qui produit la mise en pratique et l'obéissance. C'est la raison pour laquelle nous ne nous focalisons pas sur l'enseignant, mais sur l'apprenant.

Quel que soit le cours, chaque enseignant doit non seulement se poser la question: «Qu'est-ce que j'enseigne?», mais également – et c'est la plus importante: «Qu'est-ce que ces étudiants apprennent?» Si les étudiants sortent de nos écoles uniquement avec des cahiers de notes bien remplis, des concepts justes et des principes imposants, nous n'aurons pas accompli notre mission. Mais si le feu de Dieu vient pour purifier, épurer, renouveler, éclaircir et changer, alors nous aurons fait la volonté de Dieu.

La marque distinctive et le label de l'Université des Nations doit être, à n'en point douter: la transformation plutôt que l'information, la mise en pratique plutôt que seulement l'accumulation des connaissances, la vérité plutôt que les faits, l'apprentissage plutôt que l'enseignement. Si nous tenons compte de cet appel, nous serons fidèles à notre appel.

# COMMENT S'ASSURER D'UNE APPLICATION JUSTE DE LA PAROLE

*Par Tom Bloomer*

1. Arrivée: favorisez les liens entre les participants. Dès le premier jour, ôtez les barrières entre la théorie et la pratique, la salle de classe et la «vraie vie». Remarque: il est particulièrement désastreux pour la plupart des jeunes, des extravertis et des ressortissants d'un pays en voie de développement de se retrouver tout seuls le premier week-end (même si le personnel estime que c'est une excellente idée)!
2. Motivez les étudiants avant que l'orateur ne commence son enseignement! C'est une clef importante de l'apprentissage chez les adultes et l'une des raisons pour lesquelles une introduction bien fondée n'est pas simplement facultative dans le cadre d'une formation. Lorsque Loren dirigeait des écoles, il passait 15 à 30 minutes par jour à aider la classe à situer l'orateur précédent ou actuel, donnant des conseils utiles sur les choses pour lesquelles il fallait être attentif lors de la semaine d'enseignement à venir. Ce principe désamorce également les mines de mécontentement potentiel, créant ainsi un climat d'attente qui favorise la foi.
3. Un autre élément concernant l'apprentissage chez l'adulte est que la véritable assimilation d'un nouveau concept ne peut se produire dans un laps de temps inférieur à une heure. Les cours de 50 minutes avaient été prévus pour une capacité de concentration de niveau d'école primaire, mais ils ne sont pas adaptés à l'apprentissage adulte. Des séquences de 90 minutes sont préférables, particulièrement si l'orateur doit aborder des concepts importants et nouveaux pour l'étudiant.
4. Parfois les discussions de classe peuvent être utiles; mais soyez sensibles au fait que tous les orateurs ne gèrent pas forcément bien ce genre de situation. Il faut également apprendre aux étudiants à ne pas être agressifs dans leurs questions, ou à ne pas dénigrer l'enseignement du moment en s'appuyant sur un autre déjà suivi sur le même thème. (J'ai été un jour sidéré lorsqu'un des étudiants de JEM s'est lancé dans une polémique avec Francis Schaeffer au sujet de la nature de la Trinité.) Un autre danger est de laisser les extravertis dominer le débat s'ils en ont la possibilité. De plus, dans une classe à contexte multiculturel, certains étudiants seront gênés d'exprimer leurs opinions en public.
5. La louange et l'adoration n'ont pas leur pareil pour rendre les étudiants réceptifs à la Parole. Lorsque l'Esprit est là, la personne qui dirige la louange recevra souvent une parole complémentaire, voire la même que celle que l'orateur a préparée, et cela motivera à nouveau les étudiants, les assurant que Dieu est réellement au centre de leur formation.  
La louange et l'adoration sont également très efficaces après l'enseignement. Elles permettent à l'étudiant de s'engager envers le Seigneur par rapport à ce qu'il vient d'entendre, de recevoir directement du Seigneur une parole de confirmation et de concrétiser sa mise en pratique. Il est impératif que nous laissions du temps pour ce genre «d'application verticale», qui peut sceller la Parole dans les cœurs.
6. Prendre du temps dans la prière immédiatement après l'enseignement est une autre forme vitale d'application verticale: les repas, pauses et autres activités ne sont pas la priorité de la formation: **l'application de la Parole** est la priorité. La présence de l'Esprit Saint est souvent particulièrement manifeste à la fin de l'enseignement et je l'ai déjà vu quitter la pièce, attristé par la façon dont le cours s'est terminé. Malheur au responsable d'école ou au membre du personnel qui ampute la fin d'un cours plutôt que de le conclure dans le Seigneur. Il arrive que des engagements déterminants de vie soient pris à la fin d'un enseignement et c'est surtout à ce moment-là que la mise en pratique doit être faite. (Évidemment, si le responsable de la formation n'apparaît qu'à la fin du cours, il ne sera pas forcément en mesure de conclure selon l'Esprit!)
7. Tous les week-ends de l'école sont des moments de mise en pratique, que les membres du personnel en aient conscience ou pas. La question est alors la suivante: qui fera l'application de quoi pendant le week-end? L'apprentissage est un travail à plein temps, et ne s'arrête pas à la sortie de la salle de cours. L'une des plus remarquables responsables d'EDF que j'ai connues passait 12 samedis d'affilée avec ses étudiants et les emmenait au culte tous les dimanches matin. C'était une véritable enseignante... rien que par sa présence. Bien sûr, les temps de ministère du week-end sont également très efficaces.

8. Les travaux pratiques représentent une autre occasion d'application; ils sont cependant trop souvent simplement considérés, au meilleur des cas, comme un mal nécessaire par le personnel. Paul Hawkins, quand il fut nommé coordinateur des tâches pratiques des étudiants pendant son École d'Évangélisation à Lausanne, voyait les choses différemment. Il avait réalisé que tout problème surgissant lors des travaux pratiques était en réalité un problème **spirituel**. Les problèmes des étudiants se dévoileront souvent bien plus rapidement lors des travaux pratiques que dans la salle de cours. Le personnel de soutien peut s'impliquer dans le processus de formation quand il est conscient de combien son engagement actif est important pour permettre aux étudiants de pleinement saisir ce que le Seigneur est en train de leur dire. Si, à la fin, nos étudiants savent se comporter de façon spirituelle en salle de classe, mais ne sont pas fidèles, sont paresseux ou négligents dans leurs travaux, nous aurons alors failli dans notre formation de disciples. (Luc 16:10; 19:17; 1 Cor 4:2)
9. Il est important de sensibiliser chaque membre du personnel de la base à l'influence positive ou négative qu'il peut exercer sur les processus d'apprentissage des étudiants. Les étudiants les observent avec beaucoup d'attention; parfois même, ils écoutent plus attentivement pendant le repas que pendant les cours; ils enregistrent très bien les dynamiques relationnelles qui tournent sur la base. Les membres du personnel qui ne travaillent pas directement dans la formation, en plus d'être un exemple pour les étudiants, peuvent également les aider en les écoutant activement, cela particulièrement pour les étudiants qui hésitent, pour une raison ou une autre, d'approcher toute personne qui représente l'autorité. La cuisine, le snack-bar et les lieux de sport sont souvent les meilleurs lieux de ministère dans les centres de formation de JEM.
10. Tout au début, les petits groupes constituaient des temps de «digestion» des enseignements dans le cadre de la formation à JEM. Les étudiants pouvaient avoir du temps pour poser des questions plus personnelles à leur responsable de petit groupe. Ce dernier pouvait expliciter certains points de l'enseignement qui n'avaient pas été clairs, mettre en relation l'enseignement du jour avec ce que le Seigneur avait dit à l'étudiant la semaine d'avant, etc. Ensuite, il y avait du temps pour prier les uns pour les autres, ce qui approfondissait encore l'application de l'enseignement. Évidemment, pour que le petit groupe puisse se dérouler de cette façon, il faut que le responsable du groupe ait suivi les enseignements de l'orateur! Ceux qui sont ailleurs en train de faire autre chose pendant les enseignements ont tendance à vivre les petits groupes comme si l'enseignement n'existait pas et en font un temps de «partage-thé-petits gâteaux», de discussion des événements internationaux, ou parfois même, le responsable du petit groupe partage son propre programme d'enseignement, plutôt différent de celui du reste de la formation.
11. Vis-à-vis entre étudiants et personnel de la formation: l'UdN suggère de les avoir une fois par semaine. Le responsable de la formation ou le co-responsable s'entretient avec chaque étudiant. C'est une exigence assez astreignante, mais lorsqu'elle est respectée, les résultats sont remarquables. Les éléments soulignés dans le paragraphe précédent s'appliquent également ici.
12. Les sketches et les jeux de rôle peuvent également être de très bonnes stratégies d'application, surtout si c'est un membre du personnel ou un étudiant qui en est l'initiateur. La préparation peut se faire durant le temps du petit groupe, alors que les étudiants luttent avec les concepts, pour pouvoir les présenter de façon visuelle.
13. Intercéder pour les nations est peut-être la meilleure activité d'apprentissage et d'application que nous ayons dans les formations de l'UdN. L'intercession semble cependant être l'une des activités les moins bien comprises, car nous avons bien du mal à voir les leaders de formation respecter les 3 heures hebdomadaires d'intercession requises par l'UdN. Dans la véritable intercession, l'étudiant écoute le Seigneur et prie Ses prières. Les étudiants assimilent ainsi ce qu'ils ont entendu en cours à propos du cœur de Dieu pour les nations, la mission, la miséricorde, la justice, etc., et se servent de ces principes, sous l'inspiration divine, pour produire des prières ferventes que Dieu pourra utiliser pour changer des situations réelles. Pourrait-il y avoir de meilleure mise en pratique que celle d'assimiler l'enseignement avec Dieu Lui-même?
14. La tenue d'un journal est un moyen de plus en plus employé dans les formations de l'UdN. En effet, cela donne la possibilité à l'étudiant de mettre par écrit ce que le Seigneur lui dit. En raison de l'accent mis sur la créativité et l'expression personnelle, le fait de tenir un journal n'est pas une menace pour ceux qui ont eu des expériences scolaires difficiles. Le journal peut également remplacer les examens dans beaucoup de formations.



Un avantage supplémentaire du journal renvoie au fait que l'étudiant conserve un rapport continu de son école, non seulement ses notes de cours, mais également des mises en pratique.

15. L'agape représentait auparavant l'apogée de la semaine et incluait une grande part de pratique. Par «agape» je n'entends pas un temps de communion où tout le monde fait la queue pour se servir au buffet avec son assiette en carton pour ensuite partager avec les autres ses expériences les plus gênantes. Je veux parler d'une soirée de beauté, de créativité, de joie solennelle et d'adoration. Un temps où la communauté est rassemblée devant le Seigneur, où les étudiants peuvent danser ce qu'il y a dans leur journal, où d'autres peuvent jouer de leur instrument et où tous peuvent démontrer leur émerveillement face à ce que Dieu a accompli. L'agape «d'application» peut être vue comme un repas de sabbat, la préparation en vue de la journée de repos à venir.
16. La phase pratique: à l'origine, celle-ci était conçue dans le but d'une application. Pour cette raison, elle **ne doit pas** être dissociée de la partie théorique. Les membres du personnel présents pendant la phase théorique sont ceux qui doivent prendre part à la phase pratique et, précisément, pour pouvoir appliquer en situation de vie réelle ce qui a été entendu en salle de cours. Les membres du personnel seront présents dans le but d'établir un rapport entre les expériences du moment (souvent difficiles et/ou inattendues) et l'enseignement de la Parole que les étudiants ont si fidèlement noté. Les enseignements tels que renoncer à ses droits, vivre par la foi, le pardon, le combat spirituel, la question à trois sous, la prière en situation de désespoir, la loyauté, confronter le péché, dire la vérité avec amour, le service, etc., doivent être vécus concrètement en phase pratique! La phase pratique représente un potentiel d'environ 16 heures d'apprentissage quotidien et les membres du personnel qui sont attentifs aux occasions qui se présentent se trouveront en train d'enseigner de façon informelle tout au long de la journée.

De plus en plus de formations intercalent la phase pratique avec la phase théorique: soit pendant les week-ends, (comme l'EFD d'Amsterdam qui tenait un coffee bar d'évangélisation), ou alors en alternant des semaines d'enseignement avec des semaines «pratiques», (comme lors d'*Operation Year*, EFD de 12 mois lancée en Angleterre). Cette alternance réduit le temps de latence entre l'enseignement et sa mise en pratique, ce qui peut rendre les deux plus efficaces. Petit avertissement: cette alternative complique les rapports administratifs. Le bureau du Registre international de l'UdN exige un rapport élaboré de chaque semaine qui doit mentionner précisément si la semaine de formation complète est une phase théorique ou une phase pratique; si cela est fait, le système d'alternance peut être une stratégie assez efficace.

Tous ces points se résument en une vérité: à moins que le responsable et les membres du personnel ne soient profondément convaincus du caractère holistique de leur formation ou, en d'autres termes, **que tous les moments** de son déroulement sont des occasions potentielles d'application, les étudiants ne pourront pas tirer le maximum de leur formation. La question essentielle n'est alors pas tant de savoir comment convaincre les étudiants, que de savoir comment convaincre le responsable de la formation et les membres du personnel eux-mêmes.

Références bibliques sur la nécessité de la mise en pratique: Mat 7:24-26; Lc 8:21; Hé 4:2; Jc 1:22-25.

# UN ENVIRONNEMENT QUI MARIE VIE ET APPRENTISSAGE: SA VALEUR ET SON HISTOIRE AU SEIN DE L'UdN/JEM

*Par Loren Cunningham*

Il est important de régulièrement discuter sur cette valeur (valeur fondamentale 12: «D'abord faire, puis enseigner») qui est de pourvoir à un environnement qui marie vie et apprentissage. Agir ainsi permet de rafraîchir notre mémoire, de mieux comprendre cette valeur et de préserver clarté et unité. Il est conseillé de revisiter ces valeurs à partir du *Catalogue* et des brochures disponibles au public. Il est important de noter que ces documents, ainsi que notre site Internet sont maintenant consultés dans le monde entier par des centaines de milliers de personnes; notamment par des parents, des pasteurs, des leaders chrétiens, par de futurs étudiants et donateurs ainsi que par des agents gouvernementaux. Il est donc impératif qu'en tant que responsables, nous soyons constamment attentifs à la manière dont nous communiquons cette valeur et que nous prêtions aussi attention aux implications de sa mise en pratique dans nos décisions.

«D'abord faire, puis enseigner» est l'essence même de la communauté: ensemble et unis, dans le but d'apprendre. Jésus a vécu de cette façon avec les douze. Les écoles de prophètes de l'Ancien Testament ainsi que Jean-Baptiste ont aussi démontré ce genre de vie commune. Paul en a parlé dans Actes 19. Augustin a appliqué ce principe dans ses 13 écoles; les ordres catholiques ont ensuite fait de même, suivis par les missions protestantes. Tous ont mis sur pied une communauté partageant des valeurs communes, suivi un apprentissage commun et se sont ensuite tournés vers l'extérieur pour amener des changements au niveau de la société et au niveau individuel. La pureté et l'unité trouvées dans l'application de leurs valeurs déterminaient toujours les résultats et la qualité des fruits qui en découlent.

L'établissement de ces valeurs fondamentales et de ces principes de base est le résultat de profondes discussions, de prières, de débats, de reconsidérations et finalement de leur mise en pratique au début de l'année 1978. Ces valeurs sont une extension et une application de ce que nous avons appris à JEM au fil des ans. Il nous fallait cependant expérimenter ces nouvelles implications au sein de l'UdN.

Guidée par le Saint-Esprit, la communauté a créé des «murailles de protection» (nos valeurs), dont les «portes d'entrée» sont des responsables désignés et oints. (Ceux qui mettent en pratique et renforcent nos valeurs).

Les questions suivantes ont été soulevées et résolues lors de la phase formative de l'UdN:

1. «**Acceptons-nous des étudiants non chrétiens?**» Non – Et pour s'assurer qu'ils soient chrétiens, il est impératif qu'ils aient suivi une EFD. «Mais l'université ne pourrait-elle pas être un bon outil d'évangélisation pour atteindre les jeunes égarés?», nous a-t-on demandé. Non, le but de l'Université est de former des responsables chrétiens pour en faire des disciples et non d'évangéliser les étudiants. L'évangélisation est toutefois une composante incontournable de l'Université et les étudiants y participent pendant leur phase pratique. Cette approche permet de préserver l'identité de la communauté de JEM ainsi que son objectif qui est d'être un modèle, un incubateur, une sorte d'éprouvette pour la Parole de Dieu en action. Il s'agit donc d'une protection en vue de renforcer le processus de formation de disciples. Certains ont demandé: «Est-ce que cela ne revient pas uniquement à créer des chrétiens de couveuse?» Non, mais cela crée tout de même un environnement propice à la maturation. La nature enseigne qu'il faut un utérus, puis une famille pour donner naissance à des enfants et les faire grandir. Nous n'allons pas nous excuser parce que nous formons uniquement des chrétiens. Notre mission est de produire des disciples à même de changer le monde, dans une société corrompue par le péché et échappant à tout contrôle; le fait de délibérément créer un environnement chrétien est une nécessité pour maximiser l'apprentissage.
2. «**Désirons-nous enrôler des membres du personnel qui ne font pas partie de JEM?**» Non! Ils doivent tout d'abord avoir suivi une EFD.

3. «*Qu'en est-il des membres du personnel de JEM ayant des adultes non chrétiens dans leur famille et vivant au sein de la communauté de JEM?*» Ils doivent vivre en dehors du campus pour ne pas influencer négativement les autres.
4. «*Qu'en est-il des 'Mission Builders'?*» Ces derniers ont la permission de vivre au sein de la communauté de JEM pendant six mois, durée renouvelable une fois. Leur foi chrétienne doit être claire et une recommandation de leur pasteur est impérative pour leur permettre de faire du bénévolat. Si, par la suite, ils souhaitent continuer avec JEM, ils devront suivre une EFD.
5. «*Qu'en est-il des enseignants ressources?*» Ces derniers doivent être chrétiens, disciples du Christ. Ils doivent refléter nos valeurs et n'enseigner les étudiants et le personnel que pendant une courte période.

Ces éléments constituent notre muraille protectrice. Il nous incombe, à moi et aux autres leaders, de veiller à cette muraille pour qu'elle ne soit pas détruite. Cette tâche constitue l'une d'au moins trois priorités attachées à notre mandat en tant que leaders spirituels: maintenir nos valeurs fondamentales.

Il est intéressant de noter que même des responsables gouvernementaux non chrétiens comprennent notre vie communautaire et les valeurs qui la dirigent. L'un d'entre eux s'était plaint que nos étudiants étrangers violaient la loi en travaillant 2 heures par jour sur le campus. Le problème fut résolu après une explication sur le fonctionnement de cette valeur qui marie vie et apprentissage et sur l'éducation formelle, informelle et non formelle qui constitue un style de vie, enseigné au sein de notre communauté. Lorsqu'ils comprirent que notre personnel enseignait des valeurs chrétiennes aux étudiants et formaient leur caractère par le biais de cette valeur, les responsables gouvernementaux acceptèrent que les étudiants étrangers travaillent dans ce contexte, sur le campus de Kona.

Plusieurs de nos membres de l'EIL (Equipe Internationale de Leadership) étaient à Pune, en Inde, où une LTS (Formation pour leaders) se tenait dans les locaux du YMCA. Le mouvement YMCA est «le JEM d'il y a 100 ans». Son leader, John R. Mott désirait hâter l'accomplissement de la Grande Mission pour l'année 1900. Un mouvement d'étudiants bénévoles naquit de ce mouvement et devint le précurseur des traducteurs de la Bible Wycliffe, etc. Si Mott était encore en vie aujourd'hui, il est certain qu'il chercherait à détruire de ses propres mains le bâtiment YMCA de Pune: même si le directeur est chrétien de nom, cet endroit endosse l'hindouisme et beaucoup de mariages hindous et autres événements y ont lieu.

L'Université chrétienne internationale de Tokyo est principalement bouddhiste: elle a admis de plus en plus d'étudiants, de membres du personnel, de professeurs et de dirigeants qui n'étaient pas chrétiens. Finalement, cette université est devenue presque entièrement bouddhiste. Des événements semblables se sont produits dans d'autres universités qui avaient commencé avec une base chrétienne. L'université américaine du Caire a été fondée par des missionnaires presbytériens et aujourd'hui elle est dirigée principalement par des musulmans. Les grandes écoles d'Ivy League de Harvard et Yale, avaient aussi comme objectif l'accomplissement de la Grande Mission, mais sont à présent principalement dominées par des humanistes séculiers. Il est impensable de permettre une telle mort spirituelle, et cela du vivant des fondateurs de tout mouvement chrétien. À mes yeux, c'est tout à fait inadmissible au sein de l'UdN/JEM.

Comment éviter que ces éventuels dérapages ne se transforment en avalanches d'érosion? En ayant des leaders qui renouvellent constamment leur propre engagement envers les valeurs fondamentales de JEM, au travers des décisions qu'ils prennent tous les jours, et en transmettant ces valeurs aux nouveaux JEMiens chaque trimestre, enseignant à la fois par leurs paroles et leurs actes.

En tant que leaders de l'UdN/JEM, engageons-nous à revoir ces valeurs fondamentales régulièrement. Assurons-nous que nos fondations ne s'érodent pas, que ce soit dans nos vies personnelles ou dans notre vie communautaire au sein de l'UdN/JEM.

# POURQUOI DES TÂCHES PRATIQUES DANS LE CADRE DE L'UNIVERSITÉ DES NATIONS?

*Par Tom Bloomer*

La participation des étudiants aux travaux pratiques de la base de formation au sein de laquelle ils étudient est une des valeurs qui régit l'Université des Nations. (Cf. p 41 du *Catalogue de l'Université des Nations*, 1996-98)

La question se pose en effet: les étudiants avancés devraient-ils aussi être obligés de prendre part aux tâches pratiques dans le cadre de l'Université des Nations? Il est vrai que leur temps est limité par leurs différents projets, thèses et par d'autres responsabilités. Au sein d'une grande base, la nécessité de la participation des étudiants EFD aux tâches pratiques pourrait même sembler particulièrement inutile.

Les points suivants expliquent les raisons pour lesquelles tous les étudiants de l'Université des Nations devraient participer aux tâches pratiques de leur base. Il est clair que des situations particulières peuvent exister: les mères avec des enfants en bas âge, les personnes en convalescence... Toutefois, il est conseillé que même les personnes handicapées ainsi que les personnes en cours d'écriture finale de leur thèse soient incluses dans les travaux pratiques de leur base.

Les politiques de l'Université des Nations ne sont pas, ici, la question principale. Ce qui est crucial c'est que les étudiants comprennent les principes bibliques qui régissent ces valeurs. Pour cela, il est important que les tâches pratiques ne leur soient pas simplement imposées, mais que leur fondement spirituel leur soit expliqué. Comme pour le reste de nos enseignements, les étudiants sont alors invités à mettre la Parole en pratique.

## **Redécouvrir la vérité par rapport au travail**

De nos jours, des idées erronées sur le travail, et surtout sur le travail de nature physique, sont propagées même par l'Église. Le travail est considéré comme étant un mal nécessaire, un moyen orienté vers un but: on travaille pour avoir assez de ressources pour vivre. Pour beaucoup, cela signifie vivre dans l'espoir «d'un jour cesser de travailler et servir le Seigneur à plein temps». Lorsque les étudiants, et même parfois les dirigeants de l'école, considèrent que les tâches pratiques empiètent sur l'appel «réel» des étudiants, à savoir les études, ils ont alors adopté l'idéologie de l'esprit de ce siècle. La Bible approche le travail d'une façon différente.

Tout d'abord, travailler est un commandement. Le travail n'est pas une préférence. Le Seigneur nous enseigne, au travers du 4<sup>ème</sup> Commandement: «Tu travailleras 6 jours.» (Exode 20:9) Ce commandement n'est pas facultatif, tout comme le reste des commandements n'est pas facultatif. Ce commandement est réitéré par l'apôtre Paul, dans 2 Thessaloniens 3:10-13. Le travail est donc tout d'abord un acte d'obéissance envers la Parole de Dieu.

Deuxièmement, le travail est sacré. Le travail est notre acte de dévotion, notre louange. En raison de beaucoup de facteurs, historiques et idéologiques, le travail a été compartimenté en plusieurs catégories: laïque, moralement neutre... et d'autres appellations tout aussi trompeuses. Du fait que le travail est commandé par le Seigneur, le travail n'est pas une activité moins spirituelle ou moins importante que sont les études, la prédication, la prière, la louange, ou toute autre activité religieuse.

Loren rappelle souvent que Zacharie 14:21, ainsi que d'autres textes, sanctifie même nos activités physiques les plus mondaines.

Troisièmement, le travail est l'endroit privilégié pour la mise en pratique de la Parole. Souvent, les étudiants peuvent donner l'impression d'être très spirituels lors des rencontres communautaires, ainsi qu'en classe, alors qu'à l'heure des travaux pratiques, ils font preuve d'une immaturité et d'un comportement charnel qui choquent leurs collègues. L'Université des Nations n'a aucun intérêt à produire «des géants intellectuels qui sont des nains relationnels». De même, l'Université des Nations n'a aucun intérêt à accorder des diplômes à des personnes s'estimant au-dessus des tâches telles que balayer une allée ou faire la vaisselle. Ce sont ceux qui ont le plus de connaissance à propos du Roi Serviteur qui devraient faire preuve de plus de zèle lorsqu'il s'agit de servir la base au travers des travaux pratiques. Si tel n'est pas le cas, cela révèle une très forte mécompréhension de ce qui a été appris pendant les cours.

Quatrièmement, et au niveau pratique, nous avons besoin de ces personnes. Beaucoup de nos étudiants avancés ont plus d'expérience avec JEM qu'un grand nombre de notre personnel. Leur compréhension des dynamiques de l'Université des Nations est supérieure et bénéficie à son bon fonctionnement. La gestion en Europe du bureau du Préposé au registre international est très efficace lorsque les étudiants qui y sont assignés sont bien informés quant au fonctionnement interne de l'Université des Nations. Alors que la plupart de nos départements ont un besoin énorme de personnel, nous devrions reconnaître la provision divine au travers de nos étudiants. Il va sans dire que certains départements auront parfois besoin de restructurer de façon créative leur manière de travailler pour permettre aux étudiants de fournir un travail efficace.

Cinquièmement, une autre considération pratique: toute personne ayant vécu dans son propre appartement sait que faire les courses, le ménage, la préparation des repas, etc. peut facilement prendre deux heures de son temps. Si les étudiants vivaient de manière indépendante, leur temps serait pris de la même façon. Le fait de vivre sur le campus les libère de certaines de ces corvées, donc on ne peut pas dire qu'ils perdent leur temps lorsqu'ils participent aux tâches pratiques de la base.

Sixièmement, lorsque les étudiants sont impliqués dans la réalité quotidienne des opérations d'une base missionnaire, ils se considèrent alors comme faisant partie intégrale de la communauté et ne se sentent pas séparés du reste du personnel. Des amitiés peuvent se développer avec des membres clefs du personnel, qui ne font pas partie de l'école. De cette façon, les valeurs de JEM peuvent être reçues pratiquement, au travers de l'exercice des tâches quotidiennes, plutôt qu'uniquement lues sur papier. Une participation réelle aux activités de la base crée un lien naturel avec JEM, ce qui, à son tour facilite un recrutement naturel.

### **L'adoration dans la cuisine**

Les moines celtes de l'église primitive ne privilégiaient aucune division entre le travail et les actes de dévotion, ou entre les études et la prière. Ils faisaient preuve d'une vision unifiée de la création divine, où la réalité dans son intégralité était un sacrement pour Dieu. Chaque moine participait à l'exercice des routines quotidiennes de travail et de louange dans une atmosphère imprégnée par la Parole, la prière et les études. Au sein de ces monastères, tous ces domaines ne faisaient qu'un: personne n'aurait eu l'idée de refuser de travailler sous prétexte que le travail avait une valeur moins spirituelle, ou moins importante. Nos centres de formation se doivent de détruire cette notion de compartimenter les activités et embrasser une adoration plus ample, qui inclut tous ces domaines.

Pour terminer, notre désir au sein de l'Université des Nations est de former des responsables qui ont une attitude de serviteurs. Nous n'avons aucune intention de préparer des candidats pour des jobs hautement rémunérés, ni d'enseigner une spiritualité qui est séparée du monde réel. Notre désir est de voir nos étudiants diplômés se servir les uns les autres. S'ils ne sont pas capables de servir pratiquement et physiquement leurs frères, qu'ils peuvent voir, comment au monde pourrions-nous les imaginer servir des Nations qu'ils n'ont même pas encore vues?

Le Roi Serviteur a lavé les pieds de ses disciples. Il a accompli une tâche qui était sale, qui ne sentait pas bon et que même un esclave hébreu avait le droit de refuser. Il a dit: «Si donc je vous ai lavé les pieds, moi, le Seigneur et le Maître, vous devez aussi vous laver les pieds les uns aux autres...» (Jean 13:14) Il est facile de spiritualiser ce passage, d'oublier qu'il s'agit de pieds réels, de linges réels et d'eau réelle.

Enseignons-nous à nos étudiants «que vous fassiez comme je vous ai fait...» (Jean 13:15)? Soyons donc vigilants, et veillons à nous assurer que les valeurs de nos centres de formation servent réellement à former des responsables qui ont une attitude de serviteur.

# PHILOSOPHIE RÉGISSANT LES TRAVAUX PRATIQUES

*Par Dawn Gauslin*

Comme nous l'avons déjà souligné, le modus operandi de l'Université des Nations est une philosophie «d'apprentissage sur le terrain», selon laquelle les étudiants et les membres du personnel vivent, apprennent et travaillent ensemble dans un contexte communautaire. Au sein d'une famille, tous les membres contribuent aux tâches pratiques. De même, au sein de l'Université des Nations, tous les membres de la communauté participent aux tâches qui servent les intérêts de la communauté entière. Normalement, deux heures de tâches pratiques sont allouées au programme des étudiants, quotidiennement. Quant au personnel de la formation en cours, ils y passent en général beaucoup plus de temps que cela, mais leur travail vise plus spécifiquement le service de la formation elle-même; ils préparent et corrigent les devoirs, ont des rencontres en vis-à-vis avec les étudiants, organisent le calendrier des activités, etc.

Il est vrai que, grâce à l'exercice des tâches pratiques des étudiants, le travail se fait dans le bureau, la cuisine, le ménage, les réparations... et cela permet de garder les frais de l'école à un minimum, puisque personne n'a besoin d'être employé pour faire ces travaux. Toutefois, des avantages bien plus importants découlent de l'exercice de ces tâches, accomplies par les étudiants: toutes les valeurs qu'ils apprennent, de façon formelle et spontanée, découlent en effet de la relation amicale entretenue entre les membres du personnel et les étudiants lorsqu'ils travaillent ensemble. Ce contexte est un contexte fondamental dans lequel les membres du personnel (des écoles et du centre de formation) ont l'occasion d'encourager les étudiants au niveau de leur diligence, leur gestion générale, leur transparence... Tout cela doit toutefois être fait dans un contexte relationnel, dépourvu de contrôle et de règlements rigides. Et n'oubliez pas, vous n'avez l'autorité de prêcher que ce que vous pratiquez vous-mêmes! Si le personnel de la formation et du centre de formation prennent au sérieux cette opportunité de partager et d'influencer les étudiants, et s'ils leur permettent à eux aussi d'intervenir dans leurs vies, alors un plus grand développement personnel en résultera chez tous les participants. Le personnel ne doit pas abuser des étudiants en utilisant les travaux pratiques comme moyen charnel, remplaçant le travail de l'Esprit, pour arriver à leurs fins dans leur vie.

Deux avantages importants découlent de la participation des étudiants à la majorité des tâches:

- 1) Lorsque les étudiants se sentent responsables de l'entretien de l'équipement et des bâtiments du Campus, l'état général sera maintenu en bon ordre et dans la propreté.
- 2) Les travaux pratiques en équipe permettent de former des amitiés importantes. Si chacun travaille de tout son cœur, tout le monde bénéficiera des résultats et Dieu sera bien représenté au travers de nos efforts. Tout au long de notre travail, nous sommes engagés à œuvrer pour le Seigneur, à la façon du Seigneur, tout comme nous l'avons mentionné au travers du premier principe fondamental de ce chapitre.

Pour permettre à quelqu'un de prendre plaisir à son travail, il faut lui donner le plus d'espace et de pouvoir d'initiative possible. Il y a toutes sortes de personnes: certaines fonctionnent mieux le jour, et d'autres, mieux en soirée; il y a toutes sortes de dons et de facteurs motivants. Certaines personnes peuvent exceller dans un domaine, tout en le haïssant. Elles pourraient alors vouloir essayer quelque chose de tout à fait nouveau. D'autres pourraient préférer travailler en équipe à la cuisine, à la préparation des aliments alors que d'autres encore préféreraient nettoyer les toilettes, tout seuls, afin de profiter de ce temps pour réfléchir et prier. Un père de famille pourrait vouloir adopter une corvée matinale, afin de pouvoir l'accomplir avec son fils, tel ce père de famille à Kona qui avait offert trois mois de son temps pour lever et baisser les drapeaux des nations sur le Campus de l'Université des Nations.

En général, lors de nos LTS (formation de leadership), les tâches pratiques sont allouées dans un processus de groupe. Nous comptons le nombre d'étudiants aptes à travailler et écrivons un nombre égal de tâches sur le tableau, avec un espace vide à côté de chacune, prêt à accueillir le nom de l'étudiant<sup>1</sup>. Même si la distribution de ces heures ainsi que l'heure du jour à laquelle ils travaillent peuvent varier, les étudiants devraient accomplir le même nombre d'heures de travail par semaine<sup>2</sup>. Nous expliquons ensuite ce que le travail implique pour chacune des catégories mentionnées et s'il peut être fait à n'importe quelle heure de la journée, à une heure fixe ou en

groupe. Nous relisons ensuite la liste des tâches à faire et demandons aux étudiants de se proposer. La première personne à lever la main reçoit en général le travail. Cette démarche finit souvent par être amusante et certains étudiants font la course pour obtenir leur corvée désirée! Cette démarche en groupe a pour but de motiver les étudiants en leur donnant un choix. Tout le monde comprend toutefois que tous les travaux doivent finalement être alloués.

Il est important d'être très clair quant aux exigences et au résultat attendu par rapport au travail pratique. C'est important que la personne comprenne à quoi ressemble un travail bien fait. La diversité des cultures de nos étudiants peut parfois exiger quelques informations supplémentaires, ou même une démonstration pratique de ce que la tâche en question implique.

Parallèlement à cela, nous devons aussi encourager les étudiants à faire preuve d'initiative, pour autant que la tâche soit bien accomplie, selon les critères exigés. Leur motivation augmente avec leur sens de responsabilité. Lorsque nous laissons une certaine liberté, de nouvelles idées peuvent s'épanouir, ce qui va renforcer la deuxième valeur directrice de ce chapitre: la nature visionnaire de JEM. Au travers de ces démarches, il est même possible que de nouvelles façons de faire soient trouvées, meilleures et plus efficaces! Si notre attitude est de dire: «Fais-le de cette façon car je l'ai toujours fait de cette façon», alors nous allons à l'encontre de nos propres valeurs et nous décourageons la motivation individuelle.

-----

<sup>1</sup> Il est aussi important, environ une semaine après le début des cours, de vérifier que le temps alloué à une certaine tâche était exact. Si vous réalisez que certains étudiants doivent constamment travailler plus longtemps que les autres, il doit y avoir une redistribution égale des tâches. Il est aussi suggéré que vous fixiez une date, à mi-parcours de l'école, pour pouvoir instaurer une rotation des tâches, par souci de justice. Pour coordonner les tâches pratiques, Il est toujours avantageux de choisir un membre du personnel qui démontre de bonnes compétences au niveau des relations humaines, qui est à même de résoudre des problèmes de façon créative; une personne dont le style de vie et le leadership reflètent une attitude de service, approachable, positive et ouverte à l'influence des autres dans sa vie.

<sup>2</sup> Certaines tâches peuvent requérir des compétences spécifiques, telles que des connaissances en plomberie, en traduction, en informatique, etc. Dans ce cas, il arrive que nous contactions en avance les étudiants qui ont ces connaissances, pour nous enquérir de leurs dispositions.

Les principes régissant les situations particulières (maman avec enfants en bas âge, etc.) peuvent varier d'un centre de formation de JEM/UdN à un autre. Au sein de la LTS, notre désir est d'inclure chaque personne et ainsi créer une atmosphère familiale/communautaire. Les mamans avec des enfants en bas âge ne reçoivent pas de tâche spécifique, elles sont toutefois encouragées à participer à la vie communautaire en faisant des tâches qui se prêtent à leur emploi du temps; par exemple, faire quelques pâtisseries à la maison, ou assembler des photocopies, etc. De cette façon, non seulement elles se sentiront plus intégrées au sein de la communauté, mais permettront aux autres d'être reconnaissants à cause de leur initiative. Nous encourageons aussi les enfants plus âgés à s'impliquer dans des travaux qui bénissent la communauté entière. À l'époque pionnière du Campus de l'Université des Nations de Tonga, même les jeunes enfants s'étaient mis au travail, en ramassant des clous, ce qui leur avait permis de se réjouir avec tout le monde quand le déménagement sur le campus s'est fait et de le vivre comme une victoire personnelle!

# L'ARBRE DE CROYANCES

Par Darlene Cunningham et Dawn Gauslin

La stratégie de Jésus pour évangéliser le monde était de se multiplier en investissant en ses disciples qui, à leur tour, formaient des leaders ayant les mêmes visions et valeurs, pour que ceux-ci se multiplient en d'autres leaders, et ainsi de suite (2 Timothée 2:2). Le but était et est toujours de prêcher l'Évangile à toute la création (Marc 16:15), de faire des disciples de toutes les nations (Matthieu 28:19) et de porter du fruit qui demeure (Jean 15:16). C'est là également l'appel de l'Université des Nations de Jeunesse en Mission, de toutes nos facultés et de toutes nos formations.

Comment porter du fruit qui demeure? Comment reproduire chez les autres cette vision et les valeurs que Dieu a données à JEM? En tant que responsable de formation ou membre du personnel, il ne suffit pas d'être organisé et de transmettre des informations académiques: pour pouvoir transmettre aux vagues successives d'apprenants les convictions fondamentales de la foi et les valeurs de la Mission, nous devons les avoir ingérées. Si cela n'est pas fait, nous allons nous trouver uniquement en train de copier un modèle et nous ne serons jamais capables de répondre à la question «pourquoi?».

La Bible utilise plusieurs fois les images de l'arbre, du sol, de la vigne, de l'émondage, des feuilles et des semences afin de nous enseigner les voies de Dieu concernant notre vie, notre ministère et notre efficacité. J'ai entendu pour la première fois l'analogie de «l'arbre de croyances» au travers de Darrow Miller, qui fait partie de «Feed the Hungry». Il parle du fait que les idées ont des conséquences; il existe un lien direct entre les racines et les fruits; entre ce en quoi nous croyons et comment nous agissons. Depuis lors, j'ai développé le concept et je l'utilise comme fondement dans pratiquement chacun de mes enseignements. J'ai confiance que Dieu utilisera cet enseignement afin d'éclairer votre chemin et vous apporter la vie; que cette image devienne un fondement pour vous aussi!

Considérons un arbre: **le sol représente notre principale vision du monde, les racines représentent nos croyances de base, le tronc représente nos valeurs, les branches nos décisions (ou en tant qu'association, nos politiques), et les fruits représentent nos actions (ou en tant qu'association, nos programmes).** Pour s'assurer qu'il y ait un cycle de vie sain, ainsi qu'une reproduction, l'ADN doit être transmis à partir des racines, allant au tronc, puis aux branches et jusqu'aux fruits.

Examinons cette illustration d'un peu plus près.

## **Le sol = la vision du monde à laquelle nous adhérons**

L'une des premières choses que nous devons faire lorsque nous dirigeons une formation, c'est de nous poser la question: «À quelle vision du monde les individus que je dirige adhèrent-ils?» et «quelle est ma propre vision du monde?». Même s'ils sont venus à Christ au travers de l'œuvre de la croix, quel est l'arrière-plan qui a influencé leur famille, leur culture et leur façon de penser, ne serait-ce que de façon subtile? Cette vision du monde est le sol à partir duquel leur arbre va grandir. Est-ce un sol animiste, hindou, musulman, humaniste, séculier?... Cette vision sera comme des lunettes au travers desquelles ils verront la vie. La majorité du monde occidental a un arrière-plan judéo-chrétien, mais tout cela est en déclin vers une vision humaniste séculière. Le moi passe avant tout. «Si cela te plaît, fais-le. La vérité est relative; pour autant qu'elle me soit avantageuse». Même dans la façon dont nous présentons l'Évangile, il est important de ne pas nourrir ce mensonge. Nous valorisons l'individu, mais nous n'adorons pas l'individu! Jésus doit toujours demeurer au centre.

## **Les racines = nos croyances fondamentales**

Les racines de l'arbre sont nos croyances de base et ces croyances doivent prendre forme dans la Vérité de la Parole de Dieu, sans quoi il est impossible de porter du bon fruit. Nos croyances de base doivent inclure les vérités fondamentales de la foi chrétienne:

1. Dieu est infini (Il est absolument sans limites et ne peut être mesuré; Il n'est pas créé et n'a ni commencement ni fin) et est une personne avec laquelle on peut entrer en relation.



2. L'homme et la femme sont créés à l'image de Dieu comme des êtres personnels, créés pour avoir une relation personnelle avec Lui et avec les autres. Nous sommes finis – notre création a un commencement et des limites définissables.
3. La vérité est immuable, elle est absolue et nous pouvons la connaître.
4. Les êtres humains sont des êtres responsables et les conséquences de leurs décisions entraînent récompense ou punition.

Notre principal système de racine devrait aussi inclure des éléments tels la nature de Dieu (l'essence de qui il est: omnipotent, omniscient, omniprésent, etc.) et les attributs inhérents à son caractère (la manière dont il choisit d'exprimer sa nature: il est amour, bon, juste, saint, miséricordieux, etc.). Bien sûr que nous pourrions écrire des livres et des livres sur ces sujets car il n'y a aucune fin à la grandeur et aux merveilles de Dieu! Mais les attributs mentionnés ici sont certains des éléments de base que nous devons absolument apprendre de la Parole et enseigner à ceux que nous dirigeons et formons, afin qu'ils développent des racines profondes qui nourriront leur vie et influenceront chacune de leurs décisions.

Dans toutes nos Écoles de Formation de Disciples, il est important que nous accordions beaucoup de temps à enseigner et lutter avec les systèmes des racines de nos croyances de base. Le curriculum défini par le Centre international des EFD et approuvé par la GLT (Équipe Internationale de Leadership) de JEM donne accès à d'excellentes lignes directrices pour construire de bonnes racines. (Se référer au document intitulé «Description d'une EFD, objectif, résultat et curriculum»).

Lorsque nous connaissons vraiment Dieu ... lorsque nous apprenons à écouter sa voix dans nos temps intimes avec Lui ... lorsque nous comprenons qu'il nous aime et qu'à cause de cela, ses voies sont toujours les meilleures à suivre, que ce soit dans nos vies ou dans celles des autres, ou même pour lui-même et pour l'univers ... nous perdrons alors beaucoup moins de temps à ressasser le syndrome «j'aurais dû ... ou j'aurais pu ... ». Nous serons plus à l'aise de savoir que sa volonté est toujours parfaite et que sa grâce est toujours suffisante.

### **Le tronc = nos valeurs**

À Jeunesse en Mission/Université des Nations, nous mettons fortement l'accent sur nos «valeurs fondamentales». (Voir document intitulé *les valeurs fondamentales de JEM*). Je suis celle qui a démarré le processus d'identification et la rédaction de ces valeurs afin de les transmettre aux générations à venir pour assurer que nous continuions à porter du fruit. Au fil des années, j'ai réalisé que les valeurs en elles-mêmes présupposaient que tout le monde ait la même vision du monde et le même système de croyance, mais cela est faux. C'est pourquoi, j'ai commencé à enseigner sur «l'arbre de croyances»; nos valeurs vont naître et vont se clarifier à partir de nos croyances fondamentales. Tout comme un arbre ne commence pas sa croissance avec le tronc, nos valeurs ne sont pas le point de départ. Le point de départ pour porter du fruit qui demeure, c'est notre système de racines qui doit être nourri par la Bible; Qui est Dieu?... D'où vient l'homme?... Comment définir la vérité?... etc. Le groupe de travail de l'Équipe Internationale de Leadership de JEM est actuellement en train de retravailler ces valeurs fondamentales pour la même raison. Nos JEMiens dans le monde entier viennent d'une multitude de religions et d'arrière-plans culturels et plusieurs sont des chrétiens de première génération; nous cherchons donc à amplifier le contexte des valeurs en leur donnant une base biblique solide, un arrière-plan détaillé sur la manière dont Dieu nous a parlé et une identification des croyances de base (racines) à partir desquelles elles ont été constituées.

Par exemple, la valeur n°14 de JEM dit: «JEM est appelée à valoriser chaque personne ... » Pourquoi? Parce que Dieu est une personne et a créé l'humanité à son image, des êtres humains relationnels, afin que nous puissions vivre ensemble avec Lui dans une relation d'amour. Nous valorisons ce que Dieu valorise.

### **Les branches = nos décisions/politiques**

Les branches de l'arbre représentent nos décisions. Nos décisions en tant qu'organisation, nos décisions en tant que ministère, base ou campus sont appelées «politiques». Une fois de plus, nos décisions/politiques doivent découler de nos valeurs et les refléter, sinon elles vont manquer de force. Jill Garrett qui a introduit à JEM l'instrument permettant d'évaluer nos points forts («Strengths finders»), utilise une définition architecturale du mot «intégrité» pour illustrer cette nécessité de cohésion: notre objectif, notre vision, nos convictions religieuses et nos pratiques doivent être cohérents et conformes avec la Parole de Dieu pour que la structure soit solide et ait de l'intégrité.

Avez-vous déjà vécu une situation où une politique a été mise en œuvre et «n'a pas marché» du tout? En général, c'est dû au fait qu'elle n'est pas consistante avec ce à quoi nous accordons de la valeur. Nos décisions et nos politiques doivent être enracinées dans nos convictions et nos valeurs et en être l'extension harmonieuse. Quand une politique est élaborée, elle doit produire une réponse dans nos esprits qui dit: «Mais bien sûr, c'est ça! Si nous croyons ceci et accordons de la valeur à cela, la décision automatique et naturelle doit être ça.»

Permettez-moi de vous donner un exemple pratique: dans une de nos bases, une personne plus âgée, expérimentée avait été nommée responsable du transport. Lorsque le directeur général des opérations revint d'un voyage, il découvrit qu'une nouvelle politique relative aux conducteurs des véhicules de JEM avait été mise en place: personne en dessous de 25 ans n'avait le droit de conduire les minibus! Il s'est alors dit: «Oh! Nous avons certainement dû changer de compagnie d'assurance et la nouvelle doit avoir cette exigence rigide.» Mais il décida de chercher la raison justifiant cette nouvelle mesure qu'il trouvait restrictive. Quand il demanda au responsable du transport: «Pourquoi donc cette nouvelle restriction? Le gouvernement a-t-il établi une nouvelle loi? Ou est-ce que nous avons changé de compagnie d'assurance?» Il découvrit alors qu'il ne s'agissait en rien de tout cela. Le responsable des transports pensait que les jeunes avaient tendance à être plus imprudents et irresponsables que les conducteurs plus âgés et avait donc décidé de relever le niveau d'âge!

Mes chers amis, Dieu nous a appelés à être JEUNESSE en Mission! Notre sixième valeur fondamentale stipule que: «JEM est appelé à promouvoir la jeunesse...» Nous ne pouvons pas lancer le défi aux jeunes de se rendre dans des zones difficiles et dangereuses et même peut-être au risque de leurs vies... et puis leur déclarer que nous ne leur faisons pas confiance pour conduire les minibus!

Pensez-y: si vous avez des politiques dans votre base ou dans vos formations qui ne reflètent pas la nature de Dieu, ou ce que nous sommes appelés à valoriser... alors devinez ce qui doit changer?! Je me trouve moi-même constamment dans ce processus de réévaluation et je suis entourée d'amis personnels qui me défient avec des questions telles que: «Darlene, comment cette politique reflète-t-elle la justice de Dieu et notre appel international?!» Particulièrement, pendant cette période de réalignement, nous avons besoin d'être diligents pour nous assurer qu'il existe une «intégrité» cohésive entre nos convictions, nos valeurs, nos décisions et nos politiques. Cela requiert une évaluation continue.

Dans l'Université des Nations, nous avons une politique stipulant que nous devons pratiquer au moins trois heures d'intercession par semaine dans toutes les formations. Pourquoi? S'il s'agit uniquement d'un «règlement» en dehors de nos valeurs et de nos croyances, la prière peut alors devenir une activité totalement dépourvue de vie. En effet, les bouddhistes prient. Les hindous prient. Les musulmans prient trois fois par jour! Mais ils ne prient pas le vrai Dieu. Parce qu'à la racine, nous sommes convaincus que Dieu est personnel et infini, nous estimons la prière comme une communication à deux sens avec ce Dieu qui entend et qui prend soin de nous et qui a le pouvoir d'agir. Et ce n'est pas tout! Il nous a également conçus pour être co-créateurs avec Lui au travers de la prière! Il choisit de nous impliquer pour accomplir Sa volonté «sur la terre comme au ciel» en priant pour les sujets qu'Il a à cœur. Lorsque nous parvenons réellement à comprendre cela et que nous nous rendons disponibles pour écouter Dieu car nous croyons qu'il désire créer avec nous dans la prière... Waouh!

### **Le fruit = nos actions/programmes**

Le fruit est l'expression extérieure de la vie de l'arbre. Les racines insufflent les nutriments qui donnent la vie qui circule du tronc aux branches, et des branches jusqu'au fruit. Ce qui est intéressant à propos du fruit, c'est qu'il porte en lui la semence... et la semence contient la vie – l'ADN. Chaque nouvelle saison, il y a un nouveau fruit, et bien que chaque fruit soit unique, il est porteur du même ADN et va reproduire la même variété d'arbre que celui dont il provient. Vous avez certainement déjà entendu cette phrase: «Il est possible de compter le nombre de graines dans une pomme, mais peut-on compter le nombre de pommes dans une graine?»

Nos programmes, notamment l'École de Formation de Disciples, sont des «fruits» de notre arbre de ministère qui doivent refléter nos croyances, nos valeurs et nos décisions/politiques. Chaque EFD dans le monde peut et devrait être différente des autres, tout comme chaque pomme est une pomme, bien qu'elle soit unique. L'EFD que j'ai dirigée l'année passée doit être différente de celle de cette année, parce que les personnes que Dieu y a appelées sont différentes et leurs besoins différents. Nous devons également continuer à évaluer nos méthodes

et modèles pour nous assurer qu'ils soutiennent vie et croissance. Dieu veut donner un nouveau souffle de son Esprit à chaque formation – mais elles doivent toutes comporter l'ADN d'une EFD et de JEM.

Il arrive que des personnes observent une formation telle que l'EFD et cherchent à en faire une réplique. Mais cela n'est pas productif lorsque cette dernière est déconnectée des croyances et des valeurs qui l'ont faite passer. Un autre ministère ou formation peut extraire des éléments de l'EFD de JEM ou organiser un programme semblable et devenir très efficace. Même si les croyances de base paraissent semblables, les valeurs de chaque organisation sont différentes et leurs programmes devraient en être la démonstration et refléter les caractéristiques uniques des valeurs que Dieu les a appelés à embrasser.

Nous devons connaître le POURQUOI de CE QUE nous croyons. Nos politiques et programmes doivent être le reflet de nos convictions et de nos valeurs. Nous devons être capables de donner une réponse quand on nous demande: «Pourquoi faites-vous ce que vous faites comme vous le faites?» Cela nous donne une bonne occasion pour partager nos valeurs et nos croyances. Et si jamais nous n'avons pas de réponse ou si nous ne savons pas le pourquoi, cela nous offre une occasion pour chercher les réponses et nous assurer que nos actions et les fruits que produisent notre vie et notre ministère reflètent Jésus.

**Références bibliques pour continuer cette méditation/étude:**

Psaumes 1:1-3; Colossiens 2:6; Matthieu 7:15-23; Jérémie 17:7-8; Esaïe 61; Jean 15:1-17; Colossiens 2 et 3 (émonder pour produire plus de fruits)

# QUI PEUT DIRIGER UNE FORMATION DE L'UDN?

*Par Tom Bloomer*

Dès le début de la formation à JEM, notre méthode habituelle pour susciter des leaders de formation a été d'encourager un étudiant ayant participé à une formation de venir se joindre au personnel de la formation suivante, puis, par la suite se joindre au leadership et, après cette étape, devenir lui-même le directeur de la formation. Selon la personne, ce processus peut s'avérer plus ou moins long.

À ce jour, cette progression est toujours valide au sein de l'UdN. Elle est conforme à nos valeurs d'apprendre tout en pratiquant et de transmettre le message. Une exception peut être qu'une personne fasse partie du personnel de la formation uniquement pour un objectif particulier tel que l'hospitalité, le cas échéant, ces qualifications ne seront pas nécessaires. Il est toutefois impératif que chaque membre du personnel ait suivi une EFD! La politique de l'UdN stipule qu'aucun non-JEMien ne peut diriger une formation ni faire partie du personnel.

Voici quelques-uns des principes sous-jacents à nos politiques dans ces domaines:

L'un des problèmes que nous rencontrons est celui de la transmission du message. Nous nous souvenons de ce que les Grecs des temps anciens savaient; que l'apprentissage n'est pas uniquement un exercice intellectuel, mais inclut aussi une transaction spirituelle. L'objectif visé dans nos formations est non seulement l'acquisition de connaissances et d'aptitudes, mais aussi une transmission/communication du message.

Les étudiants qui «se frottent» chaque jour au personnel acquièrent une sensibilité à l'Esprit, des attitudes et des points de vue. Je suis donc d'avis que cela justifie que tout membre du personnel doive impérativement faire partie de JEM pour être engagé au sein d'une base de formation, quelle que soit sa position. Si nous ne nous conformons pas à ce principe, nous sous-estimerons totalement le pouvoir de l'apprentissage informel.

Nous ne voulons cependant pas toujours exiger d'un professionnel ayant des années d'expérience dans un domaine précis de prendre des cours dans son domaine d'expertise à un niveau étudiant. Pour cette raison, nous laissons la liberté aux leaders de la faculté de décider qui a les qualifications pour diriger une formation. Dans ces circonstances, il est alors très important de redoubler d'effort dans la formation de disciple de cette personne, alors qu'elle devient membre du personnel.

A l'UdN, nous avons le privilège d'avoir une stratégie d'enseignement qui nous a été donnée par Dieu: tout d'abord, les leaders de nos formations, tous engagés spirituellement, ont sous leur responsabilité des JEMiens, membres du personnel, eux aussi engagés et qui souvent ne sont pas beaucoup plus âgés ni expérimentés que les étudiants. Ensuite les orateurs qui sont invités, enseignent tous dans leurs domaines d'expertise. Tout cela combiné représente une dynamique puissante et inégalée nulle part ailleurs, à ma connaissance.

Lorsque n'importe quelle composante de cette combinaison s'effondre, par exemple si le personnel n'est pas constitué de JEMiens, ou que le responsable leader de la formation n'est pas un leader spirituel, ou encore que des orateurs itinérants ne sont pas invités et que tous les enseignements sont principalement donnés par le personnel de la base, alors l'efficacité de ce que nous faisons sera diminuée.

Pour ces raisons, le fait de maîtriser un domaine en soi n'est, à mon avis, pas une qualification pour diriger une formation. C'est préférable certes, mais ce n'est pas aussi important que le leadership spirituel. Ce sont les orateurs de passage qui enseignent la maîtrise d'un domaine particulier. Bien sûr, les responsables de formation doivent également s'efforcer de mieux comprendre les domaines professionnels et la majorité de ceux que je connais le font. Mais le leadership spirituel doit être la principale qualification d'un responsable de formation.

Qu'entendons-nous concrètement par «leadership spirituel» qui doit être la qualification d'un responsable de formation? Deux des principaux objectifs dans nos formations sont les suivants: que les étudiants soient impactés profondément par Jésus, qu'ils grandissent spirituellement tout au long de l'apprentissage et qu'ils apprennent comment recevoir de Dieu, en l'écoutant dans la discipline concernée.

Si les membres du personnel sont formés dans d'autres universités, quand bien même il s'agirait d'universités chrétiennes, nous devons nous rappeler que ces éléments ne font pas nécessairement partie de leur expérience.

La plupart d'entre eux n'ont aucune idée de comment diriger dans ces domaines. Ce qu'ils savent bien faire est enseigner un thème ou une aptitude, de telle sorte que sous leur direction, la formation ne va tourner qu'autour de cette forme d'apprentissage.

Certaines de ces personnes doivent absolument passer par un cours introductif! Lorsque je m'entretenais avec le Dr Bruce il y a de cela quelques années, au sujet d'une femme titulaire d'un Master en relation d'aide, il m'a dit qu'ils l'avaient dispensée de suivre au préalable le cours introductif à la relation d'aide (IRA) pour passer directement au Master (MMBC). Mais par la suite, elle n'a pas pu tenir le coup, a eu des problèmes et s'en est allée. J'ai donc fait la remarque: «Vous auriez peut-être plutôt dû la dispenser du MMBC puisqu'il s'agit certainement des notions académiques qu'elle avait déjà reçues et lui demander de suivre l'IRA, qui est l'endroit où l'on commence à enseigner ceux qui conseillent, comment entendre ce que Dieu dit de la personne qui a des problèmes.» Je peux garantir que les personnes formées en psychologie ne savent souvent pas comment écouter la voix de Dieu en ce qui concerne les personnes qu'elles conseillent; même celles des universités chrétiennes.

En ce qui concerne les domaines de créativité, nous pourrions enrôler beaucoup de «bons chrétiens» pour enseigner la cinématographie. Mais je veux voir David Cunningham expliquer dans nos formations comment il recherchait les directives de Dieu chaque matin en conduisant pour se rendre sur le lieu du tournage, demandant la direction divine pour filmer ce jour-là. Il n'a pas appris cette démarche à l'USC, la formation de production de films dans laquelle il a été formé, mais à l'UdN.

Si nous prenons de nouvelles directions concernant ces valeurs, pour une question de principes, c'est bien. Mais si nous sommes motivés par un besoin, tel que l'absence de personnel qualifié, alors cela ne justifie AUCUNEMENT un changement. C'est exactement ce qui met les organisations chrétiennes dans d'épineux problèmes. Pourquoi ne pas plutôt jeûner et prier pour chercher la face de Dieu afin de comprendre pourquoi la formation ne parvient pas à trouver du personnel? Peut-être que nous devrions changer notre façon de faire? Notre base est-elle attrayante pour de potentiels leaders? Est-ce que le responsable de formation est le genre de personne avec laquelle on éprouve du plaisir à travailler?

Recruter du personnel non chrétien constitue LE principal facteur responsable du détournement des universités chrétiennes de leur lieu d'attache. Donner la direction d'une formation à un membre du personnel qui n'est pas formé comme disciple de Christ, uniquement parce qu'il est expert dans un domaine particulier, serait la façon la plus rapide de transformer l'UdN en une quelconque université chrétienne.

Chers amis, je n'ai pas dévoué toute ma vie à travailler sur ce projet pour obtenir un tel résultat. Bien sûr, nous connaissons tous des personnes qui ont été étudiants et membres du personnel dans une formation et qui n'ont toujours «pas compris». Nous sommes conscients du besoin de continuellement former notre personnel et travaillons à plusieurs initiatives dans ce but. Il ne suffit pas que des individus soient étudiants puis membres du personnel pour devenir le genre de leaders que nous cherchons. Toutefois, nous ne devons pas oublier la méthode avec laquelle le Seigneur nous a conduits.

Ci-dessus sont donc énoncés quelques principes. Chaque base de formation et chaque faculté ont la responsabilité de les pratiquer et le leadership de chaque faculté peut faire des exceptions à notre politique générale sur la progression de l'étudiant, du membre du personnel et du responsable. Mais demandons d'avoir constamment la crainte du Seigneur dans la prise de ce genre de décisions, qu'il nous conduise lui-même dans Ses principes et que nous ne nous laissions pas dominer par l'appât du besoin.

# POURQUOI ENREGISTRER NOS FORMATIONS?

*Par Thomas A. Bloomer*

- 1. Contrôle qualité.** Par quel autre moyen pourrions-nous savoir si vous êtes véritablement en train de diriger une EFD de JEM, ou si c'est une autre formation utilisant notre nom? Comment pouvons-nous savoir ce que vous enseignez, qui sont les orateurs, si vous mettez un accent exagéré sur un domaine particulier et en négligez un autre, même s'il contient des valeurs bibliques de base (comme une EFD où l'on n'enseignerait pas sur La Parole, ce qui est arrivé à plusieurs reprises)? Que faire si une secte essayait d'infiltrer JEM par des enseignements pervers? Comment pouvons-nous aider les formations à continuer dans la bonne direction, à éviter d'éventuels problèmes et à produire les étudiants les plus disciplinés du monde?  
Multiplication de la vérité. Peut-être accomplissez-vous de telles merveilles que le reste de JEM devrait le savoir. Un orateur formidable, un lieu de mission ou une méthode dynamique, etc. Comment le saurons-nous?
- 2. Ornières.** Nous ne voulons pas que toutes les EFD du monde soient identiques. L'EFD est un processus et non un système et le cœur de ce processus est l'écoute de Dieu. Si nous voyons que chaque année vous avez le même programme, les mêmes orateurs, les mêmes phases pratiques, même si tout est de très bonne qualité, nous pouvons constater que bien que vous soyez capable de diriger un programme, vous n'avez pas compris du tout ce qu'est une EFD. De plus, le processus de réflexion et d'identification de vos buts et objectifs permettra à votre personnel encadrant de mieux comprendre leur rôle. Des personnes nous ont même écrit pour nous remercier pour les formulaires, après avoir réalisé qu'elles avaient dirigé des formations sans avoir réfléchi pourquoi elles faisaient les choses de telles ou telle manières.
- 3. Redevabilité.** À moins de recevoir certaines informations, nous ne sommes pas en mesure de savoir ce qui se passe au sein d'une EFD. Pour cette raison, il est impératif que nous ayons ces formulaires. Je préférerais pouvoir envoyer une personne visiter chaque EFD dans le monde pour recueillir personnellement cette information. Toutefois, cela s'avère difficile lorsque 180 formations débutent la première semaine d'octobre! Vous serez également étonnés du nombre de leaders de base qui ne savent pas ce qui se passe au sein de l'EFD ayant lieu là où ils vivent. Si vous pouvez imaginer un meilleur moyen de recueillir cette information, je vous en prie, éclairez notre lanterne!

Étant donné que la redevabilité constitue un principe essentiel de la formation de disciples, si nos leaders d'EFD ne sont pas même capables d'écrire les noms et les adresses des étudiants, comment pouvons-nous alors exercer une autorité spirituelle pour faire des nations des disciples? Je peux confirmer que beaucoup d'EFD se sont déroulées à JEM sans que qui que ce soit ne garde de détails sur les orateurs, le contenu des enseignements, le nom des étudiants, les destinations des phases pratiques, etc. À plus d'une reprise, il a fallu demander aux étudiants qui désiraient obtenir des crédits pour des formations antérieures de les rechercher eux-mêmes, dans leurs anciens cahiers de notes. Certains ont été choqués par le fait que JEM n'avait ni enregistré ni gardé ces détails. Ce problème n'a pas pris fin, même avec une amnistie!

Alors que vous passez à une position de leadership, vous ne faites pas simplement le travail, mais vous devez également réfléchir à vos actions, en expliquer le pourquoi aux autres, leur transmettre les leçons apprises, les avertir par rapport à vos erreurs et partager comment le Seigneur vous a aidé. Je suis heureux que le Seigneur aime que les choses soient mises par écrit parce que la phrase précédente est une façon de décrire la Bible. Dans une université, est-ce que tout leader d'EFD devrait refaire exactement les mêmes erreurs que tous les autres? Alors, allons de l'avant et faisons-en de nouvelles, plus créatives encore!

Il existe certains éléments qui peuvent faciliter cette tâche. Par exemple, laissez les étudiants inscrire leurs propres noms et adresses (lisiblement!) au moment où vous distribuez les copies du Formulaire B en classe. De même, une fois que vous avez terminé de remplir le Formulaire A, l'année qui suit vous pouvez juste rajouter les changements; pas besoin de tout réinventer. Et impliquez aussi votre personnel et même des étudiants qualifiés pour vous aider avec les formulaires. Le directeur de la formation n'est pas censé tout faire et en fait, certaines personnes trouvent ces formulaires fascinants (étrange, mais vrai!). Et bien sûr, votre objectif devrait être d'avoir presque tout terminé **avant** la première semaine de la formation, afin de pouvoir prendre du temps pour tisser des relations avec les étudiants.

Pour terminer, permettez-moi de vous laisser avec cette réflexion: si vous ne voulez pas rendre des comptes concernant l'argent, alors vous n'avez pas le droit de le dépenser non plus; si vous ne voulez pas mettre par écrit les noms de vos convertis, alors, vous n'avez pas le droit de les évangéliser; et si vous ne voulez pas documenter votre formation comme il se doit, vous n'avez pas le droit non plus d'exercer un ministère de formation. Ce n'est pas une question de paperasse pour une université; il s'agit tout simplement de la redevabilité biblique.

Mon but n'est pas de vous accabler avec cette réponse, mais je voulais que vous sachiez que nous, qui faisons partie de l'Université des Nations et qui pour la plupart étions ou sommes encore leaders de formations, avons réfléchi et discuté de ces sujets en profondeur. Nous essayons vraiment de rendre cette tâche plus facile et plus simple. Si vous avez des suggestions concrètes, veuillez nous contacter.

Que le Seigneur vous bénisse alors que vous faites paître le troupeau dont Il est le berger.

## COMMENT LES AGAPES ONT-ELLES COMMENCÉ ?

*Par Thomas A. Bloomer*

En 1971, sur la base de JEM à Lausanne, il y eut plusieurs accidents graves, certains dimanches après-midi. Lorsque Loren et Darlene demandèrent au Seigneur quelle en était la raison, ils eurent l'impression que le Seigneur leur disait qu'il réinstaurerait sa protection lorsqu'il y aurait un nouvel engagement envers sa sainteté, particulièrement dans l'observance du Sabbat.

À cette époque il y eut aussi d'autres facteurs influents.

Un de ces facteurs fut la visite de deux sœurs de la sororité évangélique de Darmstadt, qui furent choquées du chaos qui régnait durant les repas. Elles firent la suggestion que les repas devraient être un moment de paix, de quiétude et de fraternité.

Reona Peterson-Joly avait enseigné des enfants juifs orthodoxes. Elle partagea donc la façon dont ces familles observaient le Sabbat: la maison était nettoyée de fond en comble, afin d'éliminer toute trace de levain et aucun travail n'était fait le jour du Sabbat; le Sabbat commençait la veille par un repas, le meilleur de la semaine, et encore plus important, toute l'attention était mise sur le Seigneur.

Un autre facteur influent à ce moment fut le retour à Lausanne de Joe et Judi Portale, rentrés de la Tchécoslovaquie. Là-bas, ils avaient participé à une tradition morave vieille de plus de 250 ans, *l'agape*, qui consiste à partager du pain les uns avec les autres, à se dire ce qu'ils apprécient en chacun et combien ils s'aiment les uns les autres.

Les Cunningham ont alors ensuite restauré le Sabbat en adaptant ces traditions juives à la base de JEM de Lausanne:

- aucun travail le dimanche. Le repas de midi était alors en général un repas froid, afin de minimiser le travail des cuisines.
- pas de sports ou jeux trop sérieux. Ce n'était pas une règle legaliste, mais plutôt la mise en pratique du commandement: «Détourne ton pied de ton propre plaisir le jour du Sabbat.»
- le Sabbat était un jour de repos, de quiétude, de promenades en forêt et de concentration sur le Seigneur.
- en vue de la préparation au Sabbat, l'agape se passait le samedi soir.

Les tables étaient décorées avec goût: des bougies, une décoration centrale, des fleurs... Le repas, le meilleur de la semaine, était préparé. Chacun mettait ses plus beaux habits et les places aux tables étaient assignées à l'aide de jolies cartes, afin que les mêmes amis ne s'asseyaient pas toujours ensemble.

Tout au long de cette journée régnaient une attente et un sens de la sainteté de Dieu. Les étudiants et le personnel priaient durant des heures pour la préparation de l'agape. Ils allaient frapper aux portes les uns des autres pour confesser des choses et se demander pardon. Personne ne voulait être un obstacle à la présence du Seigneur parmi nous ce soir-là.

Les enfants aussi bénéficiaient d'un repas spécial et de décorations, mais plus tôt dans la soirée afin de permettre aux adultes de les coucher et de participer pleinement eux-mêmes. Chaque semaine, un groupe différent était responsable pour faire le service. Parfois, il y avait des chants particuliers, mais avec toujours comme but l'adoration, pas juste passer du bon temps. Vers la fin de l'agape, le responsable partageait une pensée sur le caractère de Dieu. Un temps de louange suivait cette pensée, alors que nous étions encore assis à table.

La louange n'était pas dirigée par une seule personne, tout le monde était libre d'entonner un chant, de prier, de lire un passage de la Bible, etc. La louange durait au moins une heure, parfois deux. Personne ne voulait partir. Nous nous attendions à Dieu, ensemble dans sa présence. En d'autres mots, ce repas était fait de relations verticales et horizontales.

C'est pendant ces agapes que JEM Lausanne apprit à louer Dieu (jusqu'en 1974, nous «chantions», nous ne savions pas encore comment louer).

De Lausanne, ces agapes se multiplièrent dans d'autres bases de JEM. En 1974, les Cunningham l'introduisirent à Hawaii, puis dans le monde entier de JEM. Plus tard, tout comme le disait Jannie Rodgers



«le dieu du week-end s'est esquivé». Il est plutôt puissant ... C'est vrai que les agapes demandaient une grande préparation. L'équipe de l'accueil passait la plupart du vendredi à décorer les tables, ils priaient pour savoir qui asseoir où, quels célibataires asseoir ensemble (vrai de vrai!). Rien que pour faire le pliage des serviettes, il fallait une heure entière à un groupe de 10 personnes! Moi-même, en tant que responsable de base, je passais tout le vendredi après-midi à préparer la méditation pour l'agape.

De nos jours, les agapes au sein de JEM se résument tout simplement à manger un repas différent de la normale. Par exemple, l'agape à laquelle nous avons participé dans une base de JEM était un buffet, suivi d'un temps de partage de nos «moments les plus embarrassants». Pas de louange, aucune allusion au Seigneur; le Saint Esprit ne visita même pas cette agape.

Les soirées d'amusement ont leur charme. La plupart des bases pourraient même en organiser plus car elles contribuent à renforcer l'esprit communautaire. Mais ne les appelons pas des agapes! D'accord? Tout au long de l'histoire de l'Église, ce terme a désigné un repas communautaire vécu dans la fraternité et dans la présence de la sainteté de Dieu.

Loren et Darlene adaptèrent très bien les traditions juives et bibliques à la culture de JEM des années 70. Maintenant il s'agit de trouver quelqu'un qui puisse adapter ces principes à la jeunesse postmoderne. À quoi ressemble une agape pour la génération Y (ou du millénaire)? Elle devrait être différente de celles que nous célébrions à Lausanne, tout en incluant et insistant sur la beauté, la communion fraternelle, une joie solennelle et la sainte présence de Dieu.

Tom Bloomer a rejoint JEM à Lausanne en 1974. Sa femme Cynthia et lui rejoignirent les ministères francophones de JEM, en furent responsables pendant plusieurs années et devinrent ensuite responsables de la base de Lausanne. En 1983, ils répondirent à l'appel de Loren Cunningham et de Howard Malmstadt d'aider au développement de l'Université des Nations (UdN). Le Master en missiologie, obtenu à Wheaton en 1987, et les années d'expériences transculturelles de Tom furent sans doute d'une richesse immense lorsqu'il aida à coordonner, améliorer et raffiner les diverses formations naissantes de l'UdN. Tom obtint avec succès un Doctorat ès théologie en pédagogie, au sein de l'Université Trinity International en 1999, et sert l'UdN en tant que recteur international depuis 2001.

# FAIRE DES NATIONS DES DISCIPLES

## FONDEMENTS BIBLIQUES

Par David Joël Hamilton

*Mat 28:18 «Jésus, s'étant rapproché, leur parla ainsi: «Tout pouvoir m'a été donné dans le ciel et sur la Terre. Allez et faites de toutes les nations des disciples, les baptisant au nom du Père du Fils et du Saint-Esprit; et enseignez-leur à observer tout ce que je vous ai prescrit. Et voici, je suis avec vous tous les jours jusqu'à la fin du monde».*

Beaucoup de questions se posent lorsque nous abordons ce sujet: qu'implique le commandement de faire des nations des disciples? À quoi le résultat final ressemble-t-il? Comment mener à bien cette tâche? Cette tâche nous incombe-t-elle vraiment? Est-elle vraiment importante? Pourquoi ne trouvons-nous ce commandement qu'une seule fois dans la Bible? Ce concept, est-il un thème réel dans les Écritures?

Au travers de la prière, il est important de demander de recevoir des révélations, car en dehors de la grâce de Dieu, nous filtrons tous sa vérité au travers de nos systèmes de croyance inadéquats et de nos visions du monde limitées. Nous ne voulons pas limiter le rêve éternel de Dieu en un petit paquet pouvant être archivé dans les confins étroits de nos cœurs. Nous désirons que sa vérité explose en nous de façon surnaturelle, au travers de révélations, afin que nous soyons non seulement à même de comprendre ce rêve mais aussi d'y prendre part.

### I. La révélation de Dieu

A. Dieu se révèle toujours de façon stratégique, à un moment précis. Cette révélation est exprimée au bon moment, toujours dans un objectif précis:

1. Se révèle comme Chaddai à Abraham:

*Gn 17:1 «Lorsque Abraham fut âgé de quatre-vingt-dix-neuf ans, l'Éternel apparut à Abraham et lui dit: Je suis le Dieu tout puissant. Marche devant ma face et sois intègre.»*

2. Se révèle comme YHWH à Moïse:

*Ex 6:3 «Je suis apparu à Abraham, Isaac et Jacob comme le Dieu Tout-puissant; mais sous mon nom, L'ÉTERNEL, je n'ai pas été reconnu par eux.»*

B. La révélation de Dieu est progressive; c'est un processus prospectif, au fil du temps, construisant un concept de vérité qui culmine en Jésus. Il arrive que nous perdions de vue l'effet progressivement intense et le paroxysme de cette révélation, du fait que nous avons lu le dernier chapitre (par ex. un roman policier): il nous est nécessaire de revivre ce processus pour saisir à nouveau la profonde histoire dramatique née dans le cœur de Dieu.

*Es 28:9-10 «À qui veut-on enseigner la sagesse? À qui veut-on donner des leçons? Est-ce à des enfants qui viennent d'être sevrés? Qui viennent de quitter la mamelle? Car c'est précepte sur précepte, précepte sur précepte, règle après règle, un peu ici, un peu là.»*

*Une autre version déclare [Car un précepte [doit être basé] sur précepte, précepte sur précepte; ligne sur ligne, ligne sur ligne; un peu ici, [et] un peu là-bas.]*

C. La clé qui nous permet de comprendre la révélation de Dieu est la suivante: il faut s'appliquer à comprendre le cœur de Dieu, son rêve, ses objectifs et la raison pour laquelle il a dit ces choses:

1. Pourquoi le *Catalogue de l'Université des Nations* est-il documenté avec tant de soin dans Genèse 10 et ailleurs? S'agit-il d'une simple fascination pour l'exactitude historique? Où est-ce que les nations ont une place dans le cœur de Dieu en tant que nations?

2. Pourquoi Dieu a-t-il traité la nation d'Israël comme il l'a fait? S'agissait-il uniquement d'une démarche pragmatique pour amener au monde le Messie ou essayait-il de nous enseigner d'autres choses reflétées par sa façon d'agir envers cette nation?

3. Dieu nous partage son cœur petit à petit, car s'il en était autrement, nous serions dépassés par l'étendue de son rêve et immobilisés, incapables de répondre à l'immensité du défi que ses objectifs repré-

sentent. La profondeur impénétrable et la largeur incalculable du rêve de Dieu pour sa création nous stupéfient. Il est essentiel qu'il nous instruisse un pas à la fois, afin que nous puissions commencer, dans une petite mesure, à rêver ses rêves pour son monde bien-aimé.

## II. La révélation de Dieu au travers d'Israël

A. Premières paroles de Dieu (**premier commandement**) à Adam et Ève (GÉNITEURS DE TOUTES LES NATIONS): du fait que ce commandement est donné dans le contexte d'avant la chute, nous pouvons tout juste commencer à saisir tout ce qui était prévu (environnement qui nous est totalement inconnu). Toutefois, nous pouvons au moins affirmer que ces paroles exprimaient un dessein du cœur de Dieu incluant la totalité de l'ordre créé par Dieu.

Gn 1:18: *«Dieu les bénit et Dieu leur dit: soyez féconds, multipliez, remplissez la Terre et assujettissez-la; et dominez sur les poissons, les oiseaux de la mer, et sur tout animal qui se meut sur la Terre.»*

Après la tragédie détestable décrite dans Genèse 3, Dieu commence à reconstruire un cadre de vérité, pour pouvoir restaurer son dessein originel (pas à pas).

B. Premières paroles de Dieu (première promesse) à Abraham (GÉNITEUR DE LA NATION ÉLUE): la formation d'une nation.

Gn 12:1-3: *«L'Éternel dit à Abraham, «quitte ton pays, ta patrie, et la maison de ton père, dans le pays que je te montrerai. **Je ferai de toi une grande nation**, et je te bénirai; je rendrai ton nom grand, et tu seras une source de bénédiction. Je bénirai ceux qui te béniront, et je maudirai ceux qui te maudiront; et **toutes les familles de la Terre seront bénies en toi**».*

C. Travail continu de Dieu par Moïse: d'après la Mishnah, il existe 613 lois, traitant de divers aspects de la vie, et pas seulement des éléments nécessaires au salut personnel. Dieu les a enseignés à travers des lois concernant les domaines suivants:

- L'adoration et l'économie
- L'hygiène personnelle et l'écologie de société
- Le leadership gouvernemental et les principes judiciaires
- L'agriculture et l'alimentation
- Les relations familiales et les fêtes nationales
- L'éducation et l'encadrement des nécessiteux
- L'usage de la Terre et les stratégies militaires
- La musique et les styles d'habillement
- Les lois sur l'immigration et les pratiques médicales
- Les directives architecturales et la fabrication de parfums
- Les principes de communication et les directives budgétaires

Tous ces éléments ne constituent pas des prérequis au salut personnel, mais sont l'expression d'un style de vie corporatif d'une communauté de rachetés.

1. Le Décalogue est beaucoup plus qu'une loi morale privatisée. Souvent, nous considérons les lois de Dieu comme étant des décrets juridiques, alors qu'en fait, ces lois sont aussi des principes didactiques. Leur enseignement (Torah) vise une communauté, un tuteur, ou un mentor qui amène l'auditeur d'une vie sans Dieu à Christ (Ga 3:24 *«Ainsi, la loi a été comme un précepteur pour nous conduire à Christ, afin que nous soyons justifiés par la foi»*), du matériel au spirituel, du paradigme au précepte, du concret à l'abstrait; cet enseignement est conçu dans le but de faire des nations des disciples (Ex 20:13-17; Dt 5:17-21) et n'est pas statique; il doit être mis en pratique jusqu'au bout.

- a. Tu ne tueras point
- b. Tu ne commettras point d'adultère
- c. Tu ne voleras point

- d. Tu ne donneras pas de faux témoignage
- e. Tu ne convoiteras point

C'est la raison pour laquelle le psalmiste s'exclame: Ps 147:19-20 «*Il a révélé sa parole à Jacob, ses lois et ses ordonnances à Israël. Il n'a pas agi de même pour toutes les nations; et elles ne connaissaient point ses ordonnances. Louez le SEIGNEUR.*»

Et Dieu, parlant au travers de Moïse, déclare: Dt 4:5-8 «*Voici, je vous ai enseigné des lois et des ordonnances, comme L'ÉTERNEL mon Dieu me l'a commandé, afin que vous les mettiez en pratique dans le pays dont vous allez prendre possession. Vous les observerez et vous les mettez en pratique; car ce sera là votre sagesse et votre intelligence aux yeux des peuples qui entendront parler de toutes ces lois et qui diront: cette grande nation est un peuple absolument intelligent! Quelle est, en effet, la grande nation qui a des dieux aussi proches que l'Éternel, notre Dieu, l'est de nous toutes les fois que nous l'invoquons? Et quelle est la nation qui ait des lois et des ordonnances justes, comme toute loi que je vous présente aujourd'hui?*»

2. Le sermon sur la montagne: Jésus continue de faire ressortir les implications des semences de vérité plantées auparavant. La vérité de Dieu est vivante: elle grandit parmi nous et ses implications ne sont pas toujours saisies au moment où cette vérité est exprimée pour la première fois.

6x: «vous avez entendu qu'il a été dit ... mais, moi, je vous dis ... » (Mt 5:21, 27, 31, 33, 38, 43)

3. Jésus saisit les vérités trouvées dans l'Ancien Testament et les amène à leur conclusion ultime d'une façon tout à fait nouvelle:

Jn 13:34 «*Je vous donne un commandement nouveau: Aimez-vous les uns les autres. Comme je vous ai aimés, vous aussi aimez-vous les uns les autres. À ceci tous reconnaîtront que vous êtes mes disciples, si vous avez de l'amour les uns pour les autres.*»

### III. La révélation de Dieu au travers de Jésus-Christ

Jésus est venu pour amener le royaume de Dieu, mais la plénitude de ses objectifs a échappé même aux cœurs les plus aptes à discerner.

- A. Les leaders religieux ne l'ont pas compris (Jn 3:10)
- B. Ses parents ne l'ont pas compris (Lc 2:50)
- C. Jean Baptiste ne l'a pas compris (Mt 11:2-3; Lc 7:20)
- D. Même ses propres disciples ne l'ont pas compris (Jn 8:27; 10:6; 12:16; 13:28; 20:9). À maintes reprises, Jésus a dû expliquer:
  - «Comprenez-vous ce que j'ai fait pour vous?» (Jn 13:12)
  - «Ne comprenez-vous pas ...?» (Mc 4:13)
  - «Ne voyez-vous pas ...?» (Mt 15:17; Mc 7:18)
  - «Ne comprenez-vous toujours pas?» (Mt 16:9; Mc 8:21)
  - «Ne voyez-vous toujours pas et ne comprenez-vous toujours pas?» (Mc 8:17)
  - «Vous ne savez pas ce que vous demandez...» (Mt 16:9)
  - «Pourquoi ne comprenez-vous pas mon langage?» (Jn 8:43)

Lorsqu'ensuite il en est venu à l'événement le plus important et qu'il a commencé à leur parler de la proximité de sa mort et de sa résurrection, la même réaction a suivi.

Mc 9:32 «*Mais les disciples ne comprenaient pas cette parole et ils craignaient de l'interroger*» (cf. Lc 9:45, 18:34)

Jésus a donc dû adapter le rythme de ses enseignements. Il ne partageait que dans la mesure où ils étaient à même de comprendre. «*C'est par beaucoup de paraboles de ce genre qu'il leur annonçait la parole, selon qu'ils étaient capables de l'entendre.*» (Mc 4:33). Lorsqu'il lavait les pieds de ses disciples, Jésus a déclaré: «*Ce que je fais, vous ne le comprenez pas maintenant, mais vous le comprendrez bientôt.*» (Jn 13:7)

La dernière soirée de Jésus avec ses disciples fut remplie d'expressions diverses qui révélaient son désir de partager encore plus de choses avec eux. Il n'avait pas pu partager avec eux la totalité de ce qui était sur son cœur, non pas parce qu'il lui manquait la volonté de le faire, mais à cause de leur incapacité à comprendre. Il désirait ardemment pouvoir communiquer de manière plus profonde avec eux.

Jn 14:25-26 «Je vous ai dit ces choses pendant que je demeure avec vous. Mais le consolateur, l'Esprit Saint, que le Père enverra en mon nom, vous enseignera toutes ces choses, et vous rappellera tout ce que je vous ai dit.»

Jn 15:26 «Quand sera venu le consolateur, que je vous enverrai, de la part du Père, l'Esprit de vérité, qui vient du Père, il rendra témoignage de moi.»

Jn 16:7-15 «Cependant, je vous dis la vérité: il vous est avantageux que je m'en aille, car si je ne m'en vais pas, le consolateur ne viendra pas vers vous; mais si je m'en vais, je vous l'enverrai... J'ai encore beaucoup de choses à vous dire, mais vous ne pouvez pas les porter maintenant. Quand le consolateur sera venu, l'Esprit de vérité, il vous conduira dans toute la vérité; car il ne parlera pas de lui-même, mais il dira tout ce qu'il aura entendu, et il vous annoncera les choses à venir. Il me glorifiera parce qu'il prendra de ce qui est à moi, et vous l'annoncera. Tout ce que le Père a est à moi; et il vous l'annoncera.»

Jn 16:25 «Je vous ai dit toutes ces choses en paraboles. L'heure vient où je ne vous parlerai plus en paraboles, mais où je vous parlerai ouvertement du Père.»

À quel moment cette heure devait-elle venir? Elle n'allait venir qu'après avoir porté la croix et avoir été ressuscité d'entre les morts.

## IV. Faire des nations des disciples: Mt 28

### A. CONTEXTE/PRÉMISSSE/FONDEMENT

v. 18: «Jésus s'étant approché, parla ainsi: «Tout pouvoir m'a été donné dans le ciel et sur la Terre.»

Ce passage commence à l'initiative de Jésus. Jésus, ressuscité, revêtu de la pleine autorité qui lui est due de par sa nature divine, vient vers ses disciples. Il ne s'agit pas ici d'une proposition venue des disciples; il s'agit de son dessein éternel. Tout commence par le divin qui se rapproche: l'intimité avec Le Ressuscité est le fondement de tout ce qui va suivre.

La réalité de la résurrection de Jésus. Il ne s'agissait pas d'une simple préface au commandement final, mais d'un prérequis absolu. Ce n'est qu'une fois face à face avec le Christ vivant qu'ils sont capables d'entendre les paroles qui vont suivre, la déclaration culminante du ministère terrestre de Jésus: la plus choquante de toutes les paroles qu'ils avaient entendues jusque-là. Vous savez, quand vous détenez un secret très personnel, un rêve que vous chérissez, vous choisissez avec soin le moment et les personnes avec lesquelles vous allez le partager. Tout est arrangé de telle sorte que la personne qui va être mise au courant de ce secret puisse lui accorder la valeur qui lui est due. C'est la raison pour laquelle Jésus a dû d'abord les «impressionner» avec sa résurrection, afin de pouvoir par la suite partager le plus grand désir de son cœur, sans qu'il ne soit rejeté de prime abord. C'est la raison pour laquelle Jésus rappelle qui il est en termes absolus. Celui qui nous guide toujours vers le Père, celui qui promeut l'Esprit, déclare: «Écoutez, évaluez qui je suis et ce que j'ai fait.»

### B. CONSÉQUENCE

v. 19a: «c'est pourquoi... »

«C'est pourquoi... » (3767 οὖν) ce mot est utilisé par Jésus 96 fois dans les Écritures: 95 fois avant sa mort; seulement 1 fois après sa résurrection: Mt 28:19. Il s'agit de la seule déclaration de cause à effet qu'il fait pendant ces 40 jours si cruciaux. Ce qui va suivre sera le point culminant de la conséquence/effet/résultat de sa résurrection et de son élévation à la position de pouvoir et d'autorité suprême dans l'univers. C'est la principale révélation post-résurrection que nous a donnée Jésus. La portée et les implications des paroles à venir étaient tellement immenses que le miracle de la résurrection (sans lequel rien n'aurait pu être possible) n'allait être qu'une pâle comparaison: la fin (le rêve de Dieu) allait surpasser les moyens (le sacrifice divin). Le concept allait être tellement novateur, si étranger à leur façon de penser qu'il allait nécessiter un élargissement encore plus considérable de leur cœur ainsi qu'une augmentation de leur foi encore plus grande qu'il n'en avait fallu pour croire à la résurrection. En effet, comme lorsque Jésus a prédit sa mort et sa résurrection, ils ont une fois de plus mal compris. Il allait falloir un certain temps pour qu'ils commencent à comprendre les implications des nouvelles choses que Jésus s'appropriait à leur révéler. En fait, Pierre allait transmettre l'essence des mots suivants de façon tellement erronée à Corneille dans Actes 10:42 (Jésus nous a ordonné de prêcher au peuple – λαος – et d'attester que c'est lui qui a été établi par Dieu, juge des vivants et des morts) que le Saint-Esprit allait devoir l'interrompre sur le champ.

## C. COMMANDEMENT

v. 19c: «... faites de toutes les nations des disciples...» μαθητεύσατε (3100 VMDEUG-YP) πάντα (3956 A—AN-P) τὰ (3588 DANP) ἔθνη (1484 N-AN-P).

Durant les 900+ années de la littérature grecque (européenne), depuis Homère jusqu'au Nouveau Testament, Jésus est la première personne qui ait lié le verbe «faire des disciples» avec l'objet direct «nations». Il s'agit d'un concept totalement nouveau et radicalement révolutionnaire. Même si le fait qu'Aristote, ayant formé Alexandre le Grand comme son disciple, avait entraîné une hellénisation s'étendant au monde méditerranéen et au-delà, (4 paradigmes générationnels: Socrate – Platon et son Académie – Aristote – Alexandre le Grand) aucun enseignant n'avait jamais prescrit à ses disciples de se consacrer délibérément à l'objectif de faire des nations des disciples, et de suivre les valeurs de la philosophie et de la façon de vivre grecques.

a. Le verbe «faire des disciples» (3100) n'est utilisé que 4 fois dans le Nouveau Testament (2 fois par Jésus): il signifie «façonner, modeler, mouler, enseigner, instruire, former, guider, éduquer.»

Mt 13:52 Et il leur dit: «C'est pourquoi tout scribe **instruit** (μαθητευθεὶς –VPAPNM-S) de ce qui regarde le royaume des cieux est semblable à un maître de maison qui tire de son trésor des choses nouvelles et des choses anciennes.» NB: La substance de la formation de disciples concerne le royaume. C'est la seule autre fois que Jésus utilise ce terme en dehors de la Grande Mission.

Mt 27:57 «Le soir étant venu, arriva un homme riche d'Arimatee, nommé Joseph, qui **était** aussi **disciple** (ἐμαθητεύθη – VIAP-ZS) de Jésus.»

Actes 14:21-22 «Quand ils eurent évangélisé cette ville et fait un certain nombre de **disciples** (μαθητεύσατες – VPDEUGNM-P), les exhortant à persévérer, ils retournèrent à Lystré, à Icône et à Antioche, fortifiant l'esprit des disciples, les exhortant à persévérer dans la foi, et disant que c'est par beaucoup de tribulations qu'il nous faut entrer dans le royaume des cieux.»

b. Le nom «nation» (1484) est utilisé 164 fois dans le Nouveau Testament (32 fois par Jésus)

1. v. 19b: «... allez... »

2. v. 19d: «... baptisez (907βαπτίζοντες VRPANMYP) les (846 αὐτούς NPAMZP) au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit... »

15 fois, il est rapporté que Jésus a utilisé le verbe «baptiser».

9 fois, Jésus l'utilise pour faire référence à la souffrance et à sa mort sacrificielle (Mt 20:22a, 22b, 23a, 23b; Mc 10:38a, 38b, 39b; Lc 12:50)

3 fois, Jésus l'utilise pour parler du baptême d'eau (Mc 16:16; Ac 1:5a, 11:16a)

2 fois, Jésus l'utilise pour faire référence au baptême du Saint-Esprit (Ac 1:5b; 11:16b).

Dans quel sens est-il donc utilisé dans ce passage? Généralement, il est entendu sans équivoque qu'il se réfère au baptême d'eau. C'est sans doute la réponse la plus correcte. La question est de savoir comment baptiser une nation. Il est évident que l'on ne peut pas mener toute la Suède dans les fonts baptismaux d'un seul coup: le baptême d'eau est un acte posé de façon individuelle pour exprimer sa repentance et sa foi en public. Dans ce cas, ce sous-commandement indique que faire des nations des disciples commence par l'évangélisation qui débouche sur la conversion qui à son tour entraîne des démonstrations de foi, certes individuelles, mais cependant publiques.

L'autre explication possible serait que Jésus leur demande simplement d'immerger les nations dans le nom (caractère/voies) du Dieu trinitaire. Cela signifierait qu'il nous a appelés à inonder les nations avec la proclamation de l'Évangile jusqu'à ce que tous parviennent en contact avec le royaume: on pourrait appeler cela évangélisation de saturation ou éducation d'immersion.

4. v. 20a: «... et les enseignant à observer tout ce que je vous ai commandé.»

Quand Jésus dit aux disciples qu'il allait ressusciter d'entre les morts, ils ne l'ont pas cru. Ils ont immédiatement repoussé cette idée, car comment une telle chose aurait-elle pu être possible? Maintenant ils se trouvaient confrontés à la personne qui avait dit qu'il allait faire et qui avait fait la chose ultime, la plus impossible à imagi-

ner, revêtu d'autorité et de gloire devant eux. Maintenant, il leur disait une chose encore plus inconcevable! S'ils n'avaient pas été en présence de sa personne ressuscitée, lorsqu'il leur commanda de faire des nations des disciples, une telle pensée aurait été absolument ridicule. Ils l'auraient catégoriquement écartée, car comment une telle chose pouvait-elle être possible? Mais il les impressionna avec le puissant déploiement de sa résurrection pour pouvoir finalement leur partager le désir qui brûlait dans son cœur et dans le cœur du Père depuis la création du monde: le rêve de voir tout l'ordre de la création reformé par la révélation transformatrice de l'Évangile.

La résurrection? Comment cela peut-il se faire? Incompréhensible! Impossible!

Faire des nations des disciples? Comment est-ce possible? Incompréhensible! Impossible!

#### **D. ENGAGEMENT/PROMESSE/FUTUR**

v. 20b «Et voici, je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde.»

Le commandement commence et se termine avec Jésus. Il se rapproche pour partager son cœur et il promet de ne jamais se retirer. Sa présence est le moyen vivifiant qui permet d'accomplir la tâche. Celui qui nous a confié cette mission s'est lui-même engagé à notre égard. C'est le seul moyen qui permettra à ce rêve de devenir réalité.

#### **V. Comment cela devient-il réalité?**

Aller, baptiser, enseigner ne sont que les directions les plus sommaires. Jésus n'avait-il pas plus à dire sur le sujet? Mais SI! Comme tout bon mystère: on ne peut pas deviner la fin avant d'y être parvenu. Mais une fois qu'on y est, les indices dispersés le long des pages précédentes semblent tellement évidents et sont si nombreux qu'il est difficile d'imaginer comment on a pu ne pas les voir du premier abord. Jésus avait toujours porté la vision finale dans son cœur, mais il savait à quel rythme il devait procéder. Même si son plan était de voir toutes les nations devenir disciples, il entreprit une chose à la fois. Jésus dit: «*J'ai été envoyé vers les brebis perdues de la maison d'Israël.*» (Mt 15:24) De même, il dit à ses disciples: «*N'allez pas vers les εθνος, n'entrez pas dans les villes des samaritains.*» (Mt 10:5) Il ne s'agissait pas simplement d'une stratégie pragmatique de survie, au su des tensions nationalistes qui subsistaient pendant cette période; c'était parce que la mission de Jésus était liée à un peuple. Il a pensé aux nations de façon stratégique. Sa mission était de toucher non seulement des individus, mais un peuple avec Sa grâce. Le concept de peuple est important à ses yeux. Mais à quoi renvoyait ce concept à cette époque?

A. Aujourd'hui le concept de peuple/ethnicité est le plus souvent lié au concept d'État/nation. Il s'agit d'un concept qui n'existe pas dans le Nouveau Testament. Les États tels que nous les connaissons aujourd'hui n'existaient pas dans l'antiquité. L'ethnicité d'une personne renvoyait généralement à une ville (voir la citation précédente). Babylone, Athènes et Rome étaient des villes. Les personnes appartenaient aux villes (citoyenneté) qui renvoie en grec à πολις (police, politique, politicien).

Mt 12:25: «*Comme Jésus connaissait leurs pensées, il leur dit: Tout royaume divisé contre lui-même est dévasté, et toute ville (... ) ou maison divisée contre elle-même ne peut subsister.*»

**Note:** Ici Jésus semble appliquer la même explication à des unités en constante réduction: des royaumes divisés en cités qui à leur tour sont composées de foyers. S'agit-il là des composantes des nations? De la même façon, Ap16:19 parle des «villes (πολις) des nations (εθνος)». Notez la même imagerie dans les Hébreux, quand Abraham reçoit la promesse d'une nation:

Hb 11:8-16: «*C'est par la foi qu'Abraham, lors de sa vocation, obéit, et partit pour un lieu qu'il devait recevoir en héritage; et qu'il partit sans savoir où il allait. C'est par la foi qu'il vint s'établir dans la terre promise comme dans une terre étrangère, habitant sous des tentes, ainsi qu'Isaac et Jacob, les cohéritiers de la même promesse. Car il attendait la cité (πολις) qui a de solides fondements, celle dont Dieu est l'architecte et le constructeur... C'est par la foi qu'ils sont tous morts, sans avoir obtenu les choses promises; mais ils les ont vues et saluées de loin, reconnaissant qu'ils étaient tous des étrangers et voyageurs sur cette terre. Ceux qui parlent ainsi montrent qu'ils cherchent une patrie. S'ils avaient eu en vue celle d'où ils étaient sortis, ils auraient eu le temps d'y retourner. Mais maintenant, ils en désirent une meilleure, c'est-à-dire une céleste. C'est pourquoi, Dieu n'a pas honte d'être appelé leur Dieu, car il leur a préparé une cité (πολις).*»

**Note:** Le πολις est le lieu, le point central du ministère visé par le ministère terrestre de Jésus.

NB: Il résume ce ministère envers la société comme la raison justifiant son incarnation. Dans Jean, il déclare 2 fois qu'il envoie ses disciples de la même manière dont lui-même a été envoyé. S'il est donc venu dans l'esprit d'un ministère envers la société, il est impératif que nous-mêmes agissions de la même manière.

NB: Dans ce même sens, il a envoyé ses disciples au-devant de lui, deux par deux; dans chaque πολις.

Lc 4:43 «Mais il leur dit: Il faut aussi que j'annonce aux autres villes (πολις) la bonne nouvelle du royaume de Dieu; car c'est pour cela que j'ai été envoyé.» (649 ἀποστέλλω)

Jn 17:18 «Comme tu m'as envoyé (649 ἀποστέλλω) dans le monde, je les ai aussi envoyés (649 ἀποστέλλω) dans le monde.»

Jn 20:21 «Jésus leur dit de nouveau: La paix soit avec vous! Comme le Père m'a envoyé (649 ἀποστέλλω), moi aussi je vous envoie.» (3992 πέμπω)

Lc 10:1 «Après cela, le Seigneur désigna encore soixante-dix autres disciples, et il les envoya (649 ἀποστέλλω) deux à deux devant lui dans toutes les villes (πολις), dans tous les lieux où lui-même devait aller.»

**Note:** Il est rapporté que Jésus aurait pleuré 2 fois: une fois pour une personne (son ami Lazare); une fois pour une ville (Jérusalem). Dans les deux cas, la tristesse était causée par la destruction que le péché entraîne dans un monde déchu. Dans les deux cas, l'angoisse est profonde et réelle. Alors que pour Lazare, il a pleuré en silence (forme plus contrôlée), il a pleuré de façon plus audible sur Jérusalem (chagrin plus profond? difficulté à contrôler sa douleur?)

Lc 19:41 «Comme il approchait de la ville (πολις), Jésus, en la voyant, pleura sur elle.» (κλαίω 2799: pleurer audiblement)

Jn 11:32-35 «Lorsque Marie fut arrivée là où était Jésus, et qu'elle le vit, elle tomba à ses pieds, et lui dit: Seigneur si tu avais été là, mon frère ne serait pas mort. Jésus la voyant pleurer, elle et les Juifs qui étaient venus avec elle, frémit en son esprit, et fut tout ému. Et il dit: où l'avez-vous mis? Seigneur, leur répondirent-ils, viens et vois. Jésus pleura.» (δακρύω 1145: pleurer en silence)

**Notez** que pour avoir été fidèle dans les «petites choses» (la sage intendance des affaires financières – 10 mines équivalent un salaire de deux ans et demi), les disciples reçoivent en récompense la responsabilité de gérer des villes. Le succès dans notre propre formation de disciples nous mènera au défi de la formation de disciples au niveau de la société! Jésus était préoccupé par l'expression corporative de la société et nous appelle à faire de même.

Lc 19:17-19 «Il lui dit: C'est bien, bon serviteur; parce que tu as été fidèle en peu de chose, reçois le gouvernement de dix villes (πολις). Le deuxième vint, et dit: Seigneur, ta mine a produit cinq mines. Il lui dit: Toi aussi, sois établi sur cinq villes (πολις).»

**Note:** Pensée finale la plus radicale sur les villes: nous devons être un.

Mt 5:14-16 «Vous êtes la lumière. Une ville (πολις) située sur la montagne ne peut être cachée et on n'allume pas une lampe pour la mettre sous le boisseau, mais on la met sur le chandelier, et elle éclaire tous ceux qui sont dans la maison. Que votre lumière luise ainsi devant les hommes, afin qu'ils voient vos bonnes œuvres, et qu'ils glorifient votre Père qui est dans les cieux.»

Imaginez. Vignette pour collecte: «Parque de las Naciones et ordures». Comment construire une ville? De façon modulaire: vous devez avoir une vision/plan pour l'ensemble, mais vous ne construisez qu'un bâtiment à la fois.

B. Koinonia: voici un terme «chrétien» en vogue aujourd'hui avec beaucoup de connotations religieuses affectives. A l'époque de Jésus, il n'avait pas cette signification. Il s'agissait simplement d'un partenariat budgétaire, une société à but lucratif, une compagnie privée. Platon dans sa *République* présente la koinonia comme étant la composante la plus petite et la plus essentielle de la société: c'est ce dont les cités et les nations sont faites. Il est choquant de noter que l'Église primitive appelait les nouvelles choses que Dieu faisait en son sein «koinonia», un partenariat corporatif avec Dieu et les uns avec les autres et qui servirait de composante principale à une société exemplaire, alternative et contre-culturelle.

Ac 2:42-44 «Ils persévéraient dans l'enseignement des apôtres, dans la communion fraternelle, dans la fraction du pain et dans les prières. La crainte s'emparait de chacun, et il se faisait beaucoup de prodiges et de miracles par les apôtres. Tous ceux qui croyaient étaient dans le même lieu, et ils avaient tout en commun.»



La nouvelle koinonia n'était pas identifiée à la culture environnante mais la défait de façon prophétique. Cinq éléments caractérisent une koinonia:

1. Processus de socialisation (valeurs, éthique, coutumes, systèmes de croyance): éducation
2. Structure de l'économie (avarice/générosité; Mammon/intendance)
3. Structure du leadership (domination/service)
4. Structure de résolution des conflits (injustice/justice)
5. Mécanisme de relations extérieures (contrainte/conviction: évangélisation)

D'après le modèle koinonia, nous devons nous distinguer de la société qui nous entoure, mais aussi nous y impliquer et l'influencer. Il ne s'agit pas de contrôle du sommet aux subalternes, ou de contrôle centralisé. Il s'agit plutôt d'une minorité dont l'influence est considérable, pour façonner, modeler et aromatiser. Deux métaphores culinaires utilisées par Jésus: nous sommes appelés à être:

- a. **LE SEL** Mt 5:13 *«Vous êtes le sel de la terre. Mais si le sel perd sa saveur, avec quoi la lui rendra-t-on? Il ne sert plus qu'à être jeté dehors, et foulé aux pieds par les hommes.»*
- b. **LE LEVAIN/LEVURE** (imagerie choquante pour un juif) Mt 13:33 *«Il leur dit cette parabole: le royaume des cieux est semblable à du levain qu'une femme a pris et mis dans trois mesures de farine, jusqu'à ce que toute la pâte soit levée.»*

C. Le niveau personnel: Jésus a passé près de trois ans avec une douzaine d'hommes **parce qu'IL** rêvait d'une nation devenue disciple, **parce qu'IL** prêchait dans les villes, **parce que** Ses disciples étaient devenus une koinonia différente (144 crédits UdN).

C'est ici que tout commence.

# ATTEINDRE NOS SPHÈRES D'INFLUENCE

*Par Loren Cunningham*

Parfois, pour attirer notre attention Dieu fait quelque chose de dramatique. C'est ce qui m'est arrivé en 1995. Je priais et réfléchissais à comment nous tous, en tant que chrétiens – et non seulement en tant que mission, celle dont je faisais partie – pourrions changer le monde pour Jésus. Une liste m'est venue à l'esprit: des catégories de la société sur lesquelles il me semblait que nous devrions centraliser nos efforts pour ramener les nations à Dieu. Je les mis sur papier. Le jour suivant, je rencontrais Dr Bill Bright, le fondateur de Campus Pour Christ. Il me partagea quelque chose que Dieu lui avait donné – plusieurs domaines sur lesquels se concentrer pour ramener les nations à Dieu! Ces domaines étaient les mêmes, même si leur formulation différait quelque peu.

Voilà donc la liste: (affinée et clarifiée au fil des ans)

- La Famille, le foyer
- La Religion, l'église
- L'Éducation, les écoles
- Le Gouvernement
- Les Médias, la communication
- La Célébration, les arts, les loisirs et le sport
- L'Économie, les affaires, le commerce, les sciences appliquées et la technologie

Ces sept sphères d'influence vont nous aider à façonner la société pour Christ; elles représentent des outils donnés par Dieu pour faciliter l'accomplissement de Mathieu 28, à savoir faire des nations des disciples, pour lui. Il va sans dire que ces sphères ne sont pas uniquement pour JEM. J'ai la conviction qu'il désire que tous ses enfants emploient ces sept sphères pour étendre le règne de Jésus sur la Terre. Alors, comment allons-nous procéder pour reprendre ces sept domaines qui exercent une telle influence au sein des nations?

C'est par la prière que nous devons reprendre le terrain à Satan. Avec la puissance du Saint-Esprit, à l'aide des armes puissantes décrites dans Ep 6:10-20, 2 Cor 10:1-6 et Jc 4:7-10, il nous est commandé de détruire les forteresses de l'ennemi. Par la prière, nous devons nous opposer à l'influence de l'ennemi dans les domaines où nous sommes conscients de sa présence. La prière est une partie puissante du combat spirituel pour reconquérir le monde pour Jésus-Christ.

Nos prières devraient être spécifiques. Le résultat de l'écoute du Saint-Esprit dans notre esprit. Il nous enseignera comment prier. (Voir Pr 3:5-6; És 55:8; 59:16; 62:6-7; 1Tim 2:1-6). Nous prions ensuite que le Saint-Esprit amène SON influence envers les personnes dans une région stratégique.

Imaginons que nous soyons guidés à prier pour le gouvernement d'une région particulière. Nous devrions prier pour qu'un témoignage chrétien touche les personnes de ce gouvernement et les guide vers le Seigneur Jésus. Ensuite, si ces personnes ne se soumettent pas à Dieu, nous pouvons lui demander de les ôter et de les remplacer par des personnes ouvertes à faire sa volonté.

Avoir prié pour une catégorie spécifique – que ce soit le gouvernement, un système scolaire quelconque, un domaine des médias, ou autre – il est possible que Dieu nous emploie dans le domaine même pour lequel nous prions. Il est possible qu'il nous appelle à entrer au cœur de ce lieu d'influence, en nous plaçant en autorité, tout comme Daniel et Joseph.

Quelle que soit le domaine d'influence que Dieu nous a donné, que ce soit au sein de notre famille ou dans un palais présidentiel, il est de notre devoir de vivre sa volonté au travers de nos vies; non pas de façon à subjuguier les autres, mais en étant des serviteurs, tout comme Jésus l'était. C'est au travers de nous que Jésus désire régner dans le monde; mais il dispense son autorité au travers de nous lorsqu'il nous voit abandonner nos droits par amour pour lui et pour l'Évangile. (Mc 10:42-45). C'est en suivant le modèle de Jésus dans nos sphères d'influence que nous pourrions y amener le royaume.

Examinons plus en détails cette fois les sept domaines d'influence:

## **LA FAMILLE**

Au travers des familles, nous faisons de la génération future des disciples, pour le meilleur et pour le pire. Nous pouvons établir des foyers chrétiens fondés sur le modèle biblique, qui amènent la lumière dans les ténèbres spirituelles.

*Atteindre nos sphères d'influence*, par Loren Cunningham; approuvé par ILT, Kona, 2005; imprimé le 12 avril 2017.

*Guide de référence de l'UdN 2017*. © 2000 par JEM/UdN; révisé en 2005, 2015.

1/2

- L'ÉDUCATION** La génération future est influencée quotidiennement, dans nos écoles et universités. Les chrétiens doivent s'impliquer, préparer les programmes, enseigner, administrer, participer à des associations de parents-enseignants, ainsi que s'impliquer en tant que directeurs d'établissements et assistants dans l'enseignement.
- LA CÉLÉBRATION, LES ARTS ET LES SPORTS** Tout territoire que nous abandonnons, Satan le remplit. Nous le voyons dans le monde des loisirs. Le théâtre moderne est né à partir d'un genre d'évangélisation – des pièces de théâtre médiévales sur la moralité, enseignant les Écritures à un public illettré. Il est impératif que nous reprenions pour Jésus chaque forme de loisirs, et que nous recherchions son inspiration pour montrer au monde l'Auteur du théâtre, de la reconstruction historique, du majestueux, de la beauté, des couleurs, de la vie, des émotions et de la joie de façon créative.
- LES MÉDIAS** Très souvent, les journalistes sont vus comme étant égoïstes et de connivence. Pourtant, les médias imprimés et électroniques sont de prime importance au façonnement de la société. La plupart des personnes travaillant dans les médias n'ont que très peu ou pas de croyances religieuses. Les chrétiens sont une nécessité pour amener la Vérité dans cette sphère.
- LE GOUVERNEMENT** La Bible est claire à ce sujet: Le peuple de Dieu devrait être impliqué dans la politique. Pensez aux leaders de la nation choisie de Dieu, David et Salomon, ainsi qu'à ceux qui gouvernaient dans des pays païens comme Daniel et Joseph, des jeunes hommes qui mettaient en pratique les principes divins et qui finalement devinrent premiers ministres. Si Dieu a suscité des leaders qui le craignaient en Égypte et à Babylone, il peut le faire aujourd'hui. Toutefois, si les chrétiens désirent servir au sein du gouvernement, ils devront faire face à une fosse aux lions moderne. Au travers de cela, Dieu purifiera et consolidera leur caractère, pour finalement produire son style de leadership, un leader avec une autorité de serviteur.
- L'ÉCONOMIE** Jésus savait qu'il est difficile de servir Dieu lorsque nous sommes bénis matériellement. Toutefois, le désir de Dieu est que nous réussissions dans le monde des affaires, et que nous y servions en tant que missionnaires. La question ici n'est pas l'argent, mais la valeur que nous lui accordons par rapport à Dieu (voir Luc 18:18-25). Il est possible que Dieu nous mette à l'épreuve dans ce domaine et qu'il nous demande de donner tout ce que nous possédons. De même, le domaine des sciences appliquées et de la technologie a besoin de chrétiens appelés en tant que missionnaires. Jamais auparavant une société n'a été capable de produire autant de miracles en technologie, en ayant si peu d'amarres morales.

Il existe deux royaumes – la lumière et les ténèbres – et ils sont en guerre. Pour que le royaume de la lumière gagne du terrain dans ces sept sphères d'influence, nous devons y aller avec un esprit opposé à celui utilisé par Satan. Là où il déverse la haine, nous devons y apporter l'amour. Là où règne l'avarice, nous devons nous surpasser les uns les autres en générosité. Là où le manque de tolérance est répandu, nous devons démontrer loyauté et pardon. Nous devons prier «Que ton royaume vienne, ta volonté soit faite» dans toutes les sphères d'influence dans lesquelles Dieu nous appellera.

Alors que nous faisons des nations des disciples en écoutant le Maître, et en lui obéissant, Il nous utilisera pour donner au monde des systèmes économiques selon Dieu, basés sur ses principes, des modèles de gouvernement basés sur ceux de la Bible, une éducation ancrée dans la Parole de Dieu, des familles où Jésus est à la tête, des loisirs qui représentent Dieu, dans toute sa variété et sa joie, des médias où la communication est basée sur la vérité et l'amour ainsi que des églises qui envoient des missionnaires dans tous les domaines de la société. Alors nous verrons l'accomplissement de la Grande Mission avec des millions de personnes qui entreront dans le Royaume.

Une étude plus approfondie de ce sujet se trouve dans le livre de Loren Cunningham «*Tout à gagner*».

# ALIGNER VOTRE MINISTÈRE ET VOS FORMATIONS SUR LES VALEURS FONDAMENTALES DE JEM

*Par Tim Svaboda*

Que pensez-vous des valeurs fondamentales de JEM?

De quelle manière vous aident-elles à atteindre le dessein de Dieu dans vos vies?

Avec quelle fréquence revoyez-vous ces valeurs fondamentales dans votre équipe?

A votre avis, combien de ces valeurs fondamentales sont pratiquées par votre équipe?

**Les valeurs fondamentales de JEM:** tous les textes officiels sont en italique.

## **Préambule**

*Jeunesse en Mission (JEM) affirme que la Bible est la Parole de Dieu qui fait autorité et qui, par l'inspiration de l'Esprit Saint sert de référence absolue dans tous les aspects de la vie et du ministère.*

- Comment étudiez-vous ensemble la Bible avec votre personnel?
- Quel est le niveau de connaissance biblique de votre personnel?
- Combien d'entre eux savent comment diriger une étude biblique inductive et le pratiquent personnellement?
- Pratiquez-vous, vous ou votre équipe, un domaine ne correspondant pas aux normes bibliques? Quelles sont les zones grises/floues concernant ces normes qui vous dérangent et pour lesquelles vous cherchez la face de Dieu et sa Parole pour obtenir une clarification?
- Tenez-vous à certains principes bibliques avec votre équipe?
- Suivez-vous un programme régulier d'études bibliques vous-même et avec votre équipe?
- Comment pouvez-vous transmettre une meilleure compréhension et un désir plus profond pour la Parole de Dieu à ceux qui font partie de votre équipe et ceux que vous touchez au travers de votre ministère?
- À la lumière de cette valeur, quels changements pensez-vous amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

*Sur la base de la Parole de Dieu, sur ce qu'Il est et sur Son dessein du salut, Jeunesse en Mission exhorte vivement à pratiquer:*

**L'adoration:** nous sommes appelés à louer et adorer Dieu seul (voir n° 8 ci-dessous)

**La sainteté:** nous sommes appelés à vivre une vie sainte et juste comme exemples de la nature et du caractère de Dieu.

- Quel genre d'atmosphère règne au sein de votre équipe? Par exemple: y a-t-il du commérage, des calomnies, de bonnes relations (transparentes), du pardon/non-pardon, etc.?
- Est-ce que le comportement de l'équipe démontre une vie de sainteté? Comment?
- Combien de relations se sont dégradées sous votre direction au cours de la dernière année?
- Vous sentez-vous responsable de vos propres affaires et de celles d'autrui?
- Si vous cassez quelque chose, est-ce que vous êtes prêt à payer la réparation, le remplacer, ou le rendez-vous cassé?
- Payez-vous vos factures à temps ou laissez-vous les dettes s'accumuler?
- Qu'avez-vous fait pour enseigner les membres de votre personnel sur l'importance de mener une vie sainte et juste?
- À la lumière de cette valeur particulière, quels changements pensez-vous devoir amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

**Témoignage:** nous sommes appelés à répandre l'Évangile de Jésus-Christ auprès de ceux qui ne le connaissent pas. (Voir n° 2 ci-dessous)

**Prière:** nous sommes appelés à nous engager dans la prière d'intercession pour les peuples et les causes qui sont sur le cœur de Dieu, y compris en nous opposant au mal sous toutes ses formes. (Voir le n° 8 ci-dessous)

**Communion fraternelle:** nous sommes appelés à nous engager dans l'Église, à la fois dans son expression locale de croissance et dans son expression mobile de multiplication.

*S'aligner sur les valeurs fondamentales de JEM; imprimé le 4 mars 2005.*

*Guide de référence de l'UdN 2017. © 2005 par JEM/UdN; révisé en 2015.*

1/6

Comment incluons-nous l'Église locale au sein de nos ministères?

- Avec votre équipe, faites-vous tout votre possible pour promouvoir l'unité au sein du Corps de Christ?
- Comment travaillez-vous en partenariat avec les autres églises ou missions?
- Comment, au cours des deux prochaines années, allez-vous vous efforcer de créer de nouveaux partenariats avec d'autres églises et missions?
- Êtes-vous membre d'une église locale? Votre personnel fréquente-t-il régulièrement une église locale?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

*Les valeurs fondamentales de Jeunesse en mission sont l'expression de nos croyances de base, associées aux directives spécifiques données par Dieu depuis le début de JEM en 1960. Elles sont écrites afin de transmettre aux générations suivantes les éléments sur lesquels Dieu a mis l'accent. Ces croyances et ces valeurs communes sont les principes directeurs de la croissance passée et future de notre Mission. Certaines d'entre elles sont communes à tous les chrétiens du monde; d'autres sont propres à Jeunesse en Mission. La combinaison de ces croyances et de ces valeurs constitue les caractéristiques spécifiques de la famille de JEM, notre «ADN». Ce sont des valeurs pour lesquelles nous avons une grande estime et qui déterminent qui nous sommes, comment nous vivons et la façon dont nous prenons des décisions.*

## 1. CONNAÎTRE DIEU

*JEM s'efforce de connaître Dieu, Sa nature, Son caractère et Ses voies. Nous cherchons à refléter qui Il est dans tous les aspects de nos vies et de notre ministère. Connaître Dieu et jouir de Sa communion va produire automatiquement un désir de Le faire connaître à d'autres.*

- Combien dans votre personnel passent du temps dans la prière chaque jour?
- Comment vivez-vous la compréhension que vous avez du caractère de Dieu dans votre équipe et votre ministère?
- Avez-vous étudié en profondeur une facette particulière du caractère de Dieu et dans quelles situations l'avez-vous appliquée à votre ministère et à votre vie?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 2. FAIRE CONNAÎTRE DIEU

*JEM a reçu l'appel de faire connaître Dieu dans le monde entier et dans toutes les sphères de la société, par l'évangélisation, la formation et les ministères d'entraide. Nous croyons que le salut des âmes devrait transformer les sociétés en obéissance à l'ordre de Jésus de faire de toutes les nations des disciples.*

- De quelle manière votre équipe est-elle impliquée dans l'évangélisation et la formation de disciples?
- De quelle manière vos activités contribuent-elles à l'objectif de faire des nations des disciples?
- Quand avez-vous partagé l'Évangile à quelqu'un pour la dernière fois?
- Est-ce que votre personnel est impliqué régulièrement dans un programme d'évangélisation?
- Comment nous équipons-nous, nous et notre personnel et que devons-nous améliorer dans ce domaine?
- De quelle manière pouvez-vous améliorer la mise en pratique de l'évangélisation, des ministères d'entraide et de la formation au sein de l'équipe et au travers d'elle?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez devoir amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 3. ENTENDRE LA VOIX DE DIEU

*JEM s'engage à créer avec Dieu en L'écoutant, en priant Ses prières et en obéissant à Ses ordres dans les grandes et les petites choses de la vie. Nous considérons que l'écoute de Sa voix, soit personnellement, soit au sein d'une équipe, soit dans nos assemblées fait partie intégrante du processus de nos décisions.*

- Y a-t-il un enseignement et une pratique régulière de l'intercession et de l'écoute de la voix de Dieu dans votre équipe?
- Pensez-vous que les membres de votre équipe entendent régulièrement la voix de Dieu et les encouragez-vous à le faire?
- Pouvez-vous donner un exemple récent de la façon dont vous avez dirigé votre équipe pour rechercher la face du Seigneur pour une décision/plan/vision; quel en a été le résultat?

- Comment pratiquement, essayez-vous de passer plus de temps à écouter Dieu?
- Combien de temps consacrez-vous à l'enseignement sur l'écoute de la voix de Dieu et quel matériel d'enseignement utilisez-vous?

#### **4. PRATIQUER LA LOUANGE ET LA PRIÈRE D'INTERCESSION**

*JEM se consacre à l'adoration de Jésus et à la prière d'intercession pour tous les aspects de la vie quotidienne. Nous reconnaissons aussi l'intention de Satan de détruire l'œuvre de Dieu et nous faisons appel au pouvoir divin et à l'Esprit Saint pour surmonter ses stratégies dans les vies des personnes et dans les affaires des nations.*

- Avez-vous des temps réguliers d'intercession en groupe, dans lesquels vous vous efforcez d'entendre la voix de Dieu, de comprendre quel est son cœur pour savoir pour quoi prier, puis de prier intensément et profondément jusqu'à ce qu'il n'y ait rien à prier, avant de passer au point suivant?
- Lisez-vous les journaux et les magazines pour vous tenir au courant de ce qui se passe dans le monde, afin de pouvoir intercéder plus efficacement?
- Avez-vous des temps d'adoration réguliers?
- Quel est l'horaire régulier d'intercession de votre équipe?
- Pour quels autres ministères priez-vous? Et comment priez-vous régulièrement pour eux?
- Priez-vous souvent pour Chennai/d'autres villes/lieux/pays?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

#### **5. ÊTRE VISIONNAIRE**

*JEM est appelé à être visionnaire en recevant continuellement, en nourrissant et en exposant une nouvelle vision de la part de Dieu. Nous favorisons la mise en place de nouveaux ministères et de nouvelles méthodes, désirant toujours communiquer radicalement à chaque génération, groupe humain ou sphère de la société. Nous croyons que l'appel apostolique de JEM exige la participation d'anciens spirituels, de liberté dans l'Esprit et de relations centrées sur la Parole de Dieu.*

- En tant qu'équipe et leader, comment recherchez-vous la face de Dieu pour recevoir de nouvelles idées, une nouvelle vision pour votre ministère?
- Quelles sont ces nouvelles idées que vous avez actuellement et comment savoir si elles viennent du Seigneur?
- Quelles nouvelles stratégies avez-vous récemment mises en œuvre?
- Où pensez-vous que votre ministère sera dans les 5 prochaines années?
- Comment maintenir la pertinence de votre ministère face aux tendances changeantes de la société qui vous entoure?
- Quelles sont les directives que vous suivez pour lancer de nouvelles visions?
- Qui formez-vous pour ensuite les lancer dans de nouvelles initiatives au sein de votre équipe?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

#### **6. PROMOUVOIR LES JEUNES**

*JEM est appelé à promouvoir la jeunesse. Nous croyons que Dieu a équipé de dons et appelé des jeunes pour initier visions et ministères. Nous sommes prêts à les valoriser, leur faire confiance, les former, les soutenir, leur faire de la place et les laisser partir. Ils ne sont pas seulement l'Église de l'avenir, mais l'Église d'aujourd'hui. Nous sommes prêts à les suivre là où ils nous conduisent, dans la volonté de Dieu.*

- Quelle est votre pensée sur le fait de mettre des jeunes en position de leadership? À quel âge pensez-vous qu'il est juste qu'un jeune soit lancé dans le ministère?
- Que pensez-vous du fait de libérer des jeunes de 18 à 25 ans dans des positions de leadership?
- Qui sont les responsables de deuxième/troisième/quatrième ligne que vous avez développés dans votre ministère et quels sont leurs âges?
- Que faites-vous pour recruter et développer de jeunes leaders?
- Combien de responsabilité donnerez-vous à des personnes de moins de 25 ans?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## **7. AVOIR UNE LARGE STRUCTURE DÉCENTRALISÉE**

*JEM a une structure large, variée et cependant intégrée. Nous sommes une famille globale poursuivant divers ministères, unis pour un but, une vision, des valeurs et des relations communes. Nous croyons que les structures sont au service des personnes et des desseins divins. A tous les niveaux, chaque ministère a le privilège et la responsabilité de rendre compte à un groupe d'anciens, responsables des contacts internationaux avec l'équipe globale de direction de JEM.*

- Quel niveau de redevabilité avez-vous envers vos leaders et comment encouragez-vous votre personnel à être redevable envers vous?
- Encouragez-vous votre personnel à voir plus grand, c'est-à-dire à aller dans d'autres pays, tels le Tamil Nadu, le sud de l'Inde, l'Inde, le sous-continent pour évangéliser ou en tant que pionnier?
- Quelles sont les mesures que vous prenez pour établir des liens avec d'autres ministères de JEM dans la ville?
- Que faites-vous pour chercher votre propre soutien financier? Avez-vous vu du fruit à votre recherche au cours de la dernière année?
- Qu'entendez-vous par décentralisation? Comment les membres de votre équipe le comprennent-ils?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## **8. ÊTRE INTERNATIONAL ET INTERDÉNOMINATIONNEL**

*JEM est international et interdénominationnel, globalement aussi bien que localement. Nous croyons que la diversité des ethnies, langues et dénominations, s'efforçant d'intégrer la pensée divine dans la culture, favorise la santé et la croissance de la Mission.*

- Quelle est la répartition de votre équipe au niveau dénominationnel, international et national?
- Que faisons-nous pour construire et promouvoir une équipe interconfessionnelle multiraciale?
- Y a-t-il des membres de votre équipe qui ne se sentent pas à leur place en raison de leur nationalité/ethnie, leur confession ou leurs différences linguistiques?
- Quelles sont les églises fréquentées par votre personnel?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## **9. AVOIR UNE VISION BIBLIQUE DU MONDE**

*JEM est appelé à une vision biblique du monde. Nous croyons que la Bible sépare clairement le bien du mal, le juste du faux. Les dimensions pratiques de la vie ne se distinguent pas spirituellement du ministère. Tout ce qui est fait en obéissance à Dieu est spirituel. Nous cherchons à honorer Dieu dans tout ce que nous faisons, en préparant et en motivant des hommes et des femmes de Dieu à servir et à influencer toutes les sphères de la société.*

- Quelles initiatives prenez-vous pour intégrer votre ministère au monde séculier et sacré?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## **10. OPÉRER EN ÉQUIPE**

*JEM est appelé à opérer en équipes dans tous les aspects du ministère et de la direction. Nous croyons qu'il existe une complémentarité dans les dons, les appels, les perspectives, les ministères et les générations. Travailler ensemble dans l'unité à tous les niveaux de notre Mission procure sagesse et sécurité. Chercher la volonté de Dieu et prendre des décisions en équipe favorise la responsabilité et contribue à une meilleure communication, motivation, responsabilité et à un meilleur partage de la vision.*

- Que faites-vous pour maintenir un bon esprit d'équipe au sein de votre équipe?
- Dans votre ministère, quelles sont les activités que vous pratiquez avec votre équipe?
- Prenez-vous souvent des jours de congé en tant qu'équipe et partez-vous en vacances?
- Comment mettez-vous en œuvre Pr 15:22 dans votre équipe?
- Comment avez-vous équilibré vos faiblesses avec les dons/forces des membres de votre équipe?
- Comment impliquez-vous les membres de votre équipe dans la prise de décision? Quelle contribution peuvent-ils apporter à la prise de décision finale?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 11. DÉMONTRER UNE AUTORITÉ DE SERVITEUR

*JEM est appelé à un style d'autorité qui se met au service des autres, plutôt qu'à un style d'autorité hiérarchique. Un directeur-serviteur est quelqu'un qui honore les dons et les appels de ceux qui sont à sa charge en protégeant leurs droits et leurs privilèges. Tout comme Jésus a servi ses disciples, nous insistons auprès de ceux qui ont des responsabilités de direction, qu'ils servent ceux qu'ils conduisent.*

- Veuillez expliquer Jn 13:12-17 et Mc 10:42-45 et le terme «leadership serviteur».
- Donnez 5 principes de leadership que vous utilisez en dirigeant votre équipe?
- Que faites-vous pour découvrir les dons et les appels que Dieu a placés dans la vie de votre personnel? Comment les servir dans cet appel?
- De quelle façon répondez-vous aux besoins de votre équipe?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 12. D'ABORD FAIRE, PUIS ENSEIGNER

*JEM s'engage à faire d'abord avant d'enseigner. Nous croyons que l'expérience de terrain donne autorité à nos paroles. Un caractère forgé par Dieu et un appel divin sont plus importants que les dons, des capacités et l'expertise individuels.*

- Vivez-vous ce que vous enseignez; votre enseignement est-il basé sur vos propres expériences?
- Est-ce que vos collaborateurs vous ont déjà fait remarquer que vous ne pratiquez pas ce que vous prêchez?
- Avez-vous déjà permis à une personne d'exercer un ministère en raison de ses capacités, ses dons et ses talents, alors que son caractère faisait défaut? Dans l'affirmative, qu'avez-vous fait pour corriger la situation?
- Y a-t-il des membres de votre équipe qui sont libérés dans le ministère, plus à cause de leurs talents que de leur caractère?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 13. ÊTRE ORIENTÉ VERS LES RELATIONS

*JEM vit et travaille en relation avec les autres. Nous souhaitons être unis par une vie de sainteté, un soutien mutuel, des relations transparentes dans l'humilité et une communication ouverte, plutôt que de dépendre de structures et de règles.*

- Comment modeler la transparence dans nos relations?
- Vivez-vous dans l'humilité? Quand avez-vous demandé pardon à quelqu'un pour la dernière fois? Dites-vous que votre personnel admet régulièrement ses échecs, ses fautes et ses péchés?
- Vos membres du personnel ont-ils des relations leur permettant d'être transparents dans le domaine des luttes personnelles de leur vie? Se réunissent-ils régulièrement pour être redevables les uns aux autres?
- Y a-t-il un environnement sain au sein de votre équipe qui vous permet de partager ouvertement?
- Vivez-vous dans l'ouverture et le brisement? Avez-vous partagé récemment une lutte personnelle avec votre équipe et leur avez-vous demandé de prier pour vous?
- Y a-t-il des conflits non résolus/non-pardon/amertume dans votre équipe? Si oui, que comptez-vous faire à ce sujet et quand? Arrivez-vous à résoudre rapidement les conflits au sein de votre équipe?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 14. VALORISER LA PERSONNE

*JEM est appelé à valoriser chaque personne. Nous croyons à une chance égale et à la justice pour tous. Créées à l'image de Dieu, les personnes de toute nationalité, âge et fonction ont des contributions et des appels distincts. Nous voulons honorer les responsabilités données par Dieu et les dons dans le ministère chez chaque homme et chaque femme.*

- Comment vous assurez-vous de ne pas user de préférence ou de favoritisme envers un membre de l'équipe?
- Quels types de traitement de faveur vous sont accordés en raison de votre position de leader? Pensez-vous que cela puisse être dangereux ou utilisé contre vous à l'avenir?
- Comment encouragez-vous l'utilisation des dons et des appels parmi votre personnel?
- Comment valorisez-vous les personnes venant d'autres cultures et de sexe différent?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?



## 15. VALORISER LES FAMILLES

*JEM affirme l'importance de toute la famille à servir Dieu en mission, non pas seulement le père et/ou la mère. Nous encourageons le développement d'unités familiales fortes et saines, dont chaque membre va partager l'appel missionnaire et y contribuer par son don unique de manière complémentaire.*

- Est-ce que vous accordez plus de valeur au ministère qu'à la famille, en d'autres termes: négligez-vous vos familles au dépend du «ministère»?
- Est-ce que vous passez du temps avec vos enfants; leur transmettez-vous des valeurs chrétiennes et passez-vous du temps à jouer avec eux?
- Est-ce que vous prenez des vacances en famille, en dehors de tout ministère?
- Est-ce que vous prenez du temps pour sortir régulièrement seuls avec votre femme/mari, sans enfants pour partager sur des questions personnelles?
- Est-ce que votre équipe attire les couples mariés?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 16. DÉPENDRE DE DIEU POUR SES FINANCES

*Pour les individus comme pour JEM en tant que corps, cette dépendance se manifeste premièrement au travers de Son peuple. De même que Dieu et les autres ont été généreux envers nous, nous désirons être généreux à notre tour. Les JEMiens donnent d'eux-mêmes, de leur temps et de leurs talents à Dieu, au travers de la mission sans attente de rémunération.*

- Que faites-vous à titre individuel pour trouver votre propre soutien financier?
- A quelle fréquence écrivez-vous des lettres de nouvelles?
- Exprimez-vous souvent de la reconnaissance à ceux qui vous soutiennent régulièrement ou ponctuellement?
- Réfléchissez-vous à des façons de bénir ceux qui vous soutiennent? Priez-vous régulièrement pour eux?
- Est-ce que vos équipes priorisent le paiement de leurs factures? (loyer, factures de téléphone, etc.)
- Enseignez-vous votre équipe sur la foi et les finances? À quelle fréquence?
- Que faites-vous pour aider les membres de votre équipe à augmenter leur soutien?
- Que faites-vous pour chercher un soutien financier pour votre ministère? Avez-vous vu du fruit à votre recherche au cours de la dernière année?
- Avez-vous des dettes? Si oui, comment comptez-vous les rembourser?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 17. PRATIQUER L'HOSPITALITÉ

*Pour les individus comme pour JEM en tant que corps, cette dépendance se manifeste premièrement au travers de Son peuple. De même que Dieu et les autres ont été généreux envers nous, nous désirons être généreux à notre tour. Les JEMiens donnent d'eux-mêmes, de leur temps et de leurs talents à Dieu, au travers de la mission sans attente de rémunération.*

- Pratiquez-vous l'hospitalité dans votre équipe?
- Qui est responsable de l'hospitalité sur votre base? Est-ce que cette personne est bien formée?
- Est-ce que tout le personnel s'implique dans l'hospitalité ou est-ce que ce rôle ne revient qu'à la personne responsable?
- Est-ce que vous pensez que c'est aussi de votre ressort d'accueillir les gens qui viennent vous rendre visite?
- Est-ce que vous pratiquez aussi l'hospitalité entre vous?
- À la lumière de cette valeur, quels sont les changements que vous pensez amener dans votre ministère? Avez-vous besoin d'aide dans ce domaine?

## 18. COMMUNIQUER AVEC INTÉGRITÉ

*JEM affirme que tout existe parce que Dieu communique. Par conséquent, JEM est engagée à une communication vraie, exacte, opportune et pertinente. Nous croyons qu'une bonne communication est essentielle pour des relations solides, des familles saines, les collectivités et l'efficacité du ministère.*

# ATTIRER ET GARDER SON PERSONNEL SUR LE LONG TERME

*Par Barry Austin*

La moisson est abondante mais les ouvriers sont peu nombreux! Comment pouvons-nous augmenter le nombre d'employés à long terme de JEM?

Pourquoi les gens restent-ils? Je pense que la plupart des gens rejoignent JEM parce qu'ils sont attirés par une vision ou un ministère particulier et aussi en raison de la personne qui dirige ce ministère. Bien qu'ils s'engagent initialement dans JEM en raison de la vision ou du leader, je pense qu'ils restent dans JEM à long terme pour d'autres raisons.

J'ai constaté que les gens restent parce qu'ils trouvent que c'est un endroit où une ou plusieurs des conditions ou désirs suivants sont satisfaits. En général, plus ils en trouvent, plus leur engagement sera fidèle et à long terme.

- C'est un lieu où ils se sentent reconnus et fructueux au service de Dieu.
- C'est un endroit où ils sentent qu'ils grandissent spirituellement.
- C'est un endroit où il y a une vie communautaire remplie de vitalité.
- C'est un endroit où ils ont des amis.

Est-ce que c'est légitime pour notre personnel d'avoir ces attentes? Je crois que oui. Je pense que ces besoins sont valides et bibliques et devraient être satisfaits dans le cadre de la vie de groupe de la mission. En fait, cette pratique est essentielle si nous voulons avoir des gens en bonne santé.

## **Garder notre personnel à long terme**

Discutez des questions suivantes avec votre équipe, trouvez des réponses et élaborer des stratégies répondant à chaque besoin. Alors que nous appliquons ces stratégies, je crois que nous serons de plus en plus efficaces pour garder le personnel à long terme.

1. Comment pouvons-nous aider notre personnel à identifier leurs dons et ministères et à trouver une place où ils peuvent porter beaucoup de fruit dans le royaume de Dieu? 1 Pierre 4:10,11; Romains 12:1-8; Éphésiens 4:12.
2. Comment pouvons-nous créer dans nos communautés et nos équipes un environnement propice à la croissance personnelle et spirituelle continue de notre personnel? Hébreux 10:24-25; 2 Pierre 1:8
3. Comment pouvons-nous créer et maintenir une vie communautaire remplie de vitalité pour que nos œuvres de service découlent du trop-plein spirituel de notre relation avec Dieu et de notre vie en communauté? Éphésiens 2:22, 4:15-16, 3:20
4. Comment pouvons-nous offrir dans nos communautés et nos équipes un environnement plus propice à la création d'amitiés et de relations de soutien?

# LEADERSHIP TRANSACTIONNEL ET TRANSFORMATIONNEL

*Par Tom Bloomer*

## MESSAGE DONNÉ À L'ATELIER DE L'UDN:

Il y existe deux types différents de leaders [termes du psychologue social James McGregor/Burns].

1. Leadership transactionnel

2. Leadership transformationnel

1. Leadership transactionnel (grec: dunamis)

- a. Il est basé sur le pouvoir/la force.
- b. Il fonctionne au travers de la contrainte.
- c. Le leader vous dit quoi faire.
- d. Modèle: le leader est comme l'ingénieur dans une usine.
- e. Les leaders voient leur organisation comme étant une machine.
- f. Tous les travailleurs ont un rôle à jouer et un travail à exécuter dans cette machine.
- g. La relation entre le travailleur et le leader est basée sur des concessions dans les deux sens. Un leader dit: «Venez faire ce travail pour nous et nous vous donnerons des choses en retour.» Il y a de l'argent en jeu, mais il peut aussi y avoir la sécurité et une place reconnue dans la société. Un contrat est créé pour que tous comprennent ce qu'est leur travail.
- h. C'est un style de leadership autoritaire.
- i. Pratiquement universel tout au long de la majeure partie du 19<sup>e</sup> et du 20<sup>e</sup> siècle.

2. Leadership transformationnel (grec: exousia)

- a. Il est basé sur l'autorité du leader.
- b. Quand Jésus est monté au ciel, Il a dit qu'Il nous donnerait l'autorité, pas le pouvoir.
- c. «Autorité» et «pouvoir» sont souvent confondus dans différentes traductions de la Bible.
- d. Il fonctionne par influence, une vision qui interpelle le peuple.
- e. Un leader transformationnel
  - i. ne dit pas aux gens ce qu'ils doivent faire
  - ii. présente sa vision – une image de l'avenir que d'autres veulent suivre
  - iii. nous met au défi avec un appel
  - iv. donne certaines valeurs; ce n'est pas seulement un emploi, il s'agit d'accomplir quelque chose ensemble
- f. Basé sur la transformation de chaque travailleur, pas sur un contrat
- g. Le leader invite les gens à travailler avec lui.
- h. Il n'est pas autoritaire, mais libérateur.
- i. Beaucoup d'entreprises sont construites sur ce modèle.

3. Alors que les organisations s'inspirent de la vision transactionnelle ou transformationnelle du leadership, leur vision de l'être humain diffère.

### **a. Organisation transactionnelle**

- i. Règlements et accent sur le respect des règles
- ii. Faible tolérance à l'égard de la diversité
- iii. L'accent est mis sur la hiérarchie: on sait qui est en haut dans la hiérarchie et qui est en bas. Ceux qui sont plus bas sont traités différemment de ceux qui sont plus haut.

- iv. L'information est étroitement gardée par le leadership. La rétention d'informations est une méthode de contrôle.
- v. Les décisions sont annoncées et non pas expliquées.
- vi. La loyauté est plus valorisée que la véracité. Les gens qui disent la vérité sont obligés de partir. Lorsque le révélateur de vérité quitte une organisation, il apprend à tous les membres de l'organisation à ne pas dire la vérité.
- vii. Les leaders peuvent parler de redevabilité, mais, en réalité, eux-mêmes ne rendent de comptes à personne.
- viii. Parfois, ces leaders sont visionnaires, mais la vision est utilisée pour la manipulation. L'enseignement de Peter Wagner sur les apôtres mettait l'accent sur la vision et l'autorité de l'apôtre. Mais même Hitler avait une vision et de l'autorité! J'ajouterais donc un autre élément – les vrais leaders apostoliques ont une vision et une autorité; mais aussi un caractère biblique, et le bien-être de leur peuple à cœur.
- ix. Mettre l'accent sur les ministères et les compartiments.

#### **b. Organisation transformationnelle**

- i. Visionnaire – un style de vision qui est libérateur
- ii. Elle encourage l'initiative personnelle.
- iii. Niveau élevé de confiance à tous les niveaux
- iv. L'une des qualités de toute l'organisation est l'encouragement.
- v. L'épanouissement personnel de tous est un objectif officiel de cette organisation.
- vi. La créativité et la diversité sont encouragées au sein de l'organisation – le résultat est que les jeunes viennent et restent.
- vii. Il n'y a pas beaucoup de règles, mais des principes. On dit aux gens de les appliquer selon les besoins.
- viii. Le leader n'est pas considéré comme supérieur aux autres.
- ix. Respect de la personne
- x. L'information est partagée avec tout le monde.
- xi. Tout le monde est vraiment redevable.
- xii. La vérité est encouragée.
- xiii. Tous participent à la prise de décision. Tous ne décident pas, cela n'aidera pas une organisation à travailler, mais tous peuvent s'exprimer, contribuer et participer.
- xiv. On ne met pas tout l'accent sur la structure. Elle est subtile et flexible.

#### 4. Jésus a parlé de deux types de leaders: Matthieu 20:25.

- a. Le type de leadership mondain et charnel
- b. Le leadership du royaume de Dieu.

#### 5. Comment les disciples voyaient-ils le leadership?

- a. Jésus a travaillé longtemps avec ses disciples, même après leur avoir appris à prêcher, à guérir, à chasser les démons. Ils évangélisaient avec puissance et des miracles les suivaient. Ils ne comprenaient pas que leurs modèles de leadership devaient être différents de ceux qui les entouraient.
- b. Qui étaient les modèles de leadership?
  - i. Hérode: roi corrompu avec le pouvoir de vie et de mort
  - ii. Le pouvoir écrasant de l'armée romaine
  - iii. Manipulation par le contrôle de la part du leadership religieux des pharisiens (Matthieu 23)
- c. Quels types de questions/arguments les disciples posaient-ils après leurs années passées avec Jésus?
  - i. Comment sont arrangées les places assises dans le royaume?
  - ii. Qui est le plus grand?
  - iii. Pouvons-nous invoquer le feu de Dieu sur ces gens que nous n'aimons pas?

- iv. Dès que Jésus a commencé à leur dire qu'Il allait partir, ils ont commencé à se disputer pour savoir qui les dirigerait. Qui serait à sa droite? Qui est le plus grand?
- v. Il s'agissait de questions liées au pouvoir, au rang et au privilège – les trois choses qui occupent l'esprit du leader transactionnel.

## 6. Exemple biblique

- a. Jésus est resté plus longtemps avec ses disciples pour les libérer de leur leadership diabolique qui avait une emprise sur leur compréhension. Ils savaient comment conduire leur ministère, mais ils ne pouvaient pas diriger comme Jésus.
- b. Les modèles de leadership de la famille, de la culture et de l'église nous imprègnent et nous marquent plus profondément que nous ne le réalisons.
- c. Les leaders transactionnels ne sont pas nouveaux dans ce monde.
  - i. Jardin dans la Genèse. Qu'a dit le serpent? «J'ai un meilleur contrat pour vous? Vous n'obtenez pas grand-chose dans votre arrangement actuel. Faites ce que je dis et vous aurez plus d'avantages.»
  - ii. La même stratégie a été utilisée pour tenter Jésus. «Si tu m'adores, je te donnerai tous les royaumes de cette Terre. (Matthieu 4:7)
- d. Exemples bibliques de leadership transactionnel.
  - i. 1 Sam 8. Le peuple d'Israël dit au prophète: «Nous voulons un roi.» Samuel était en colère. Il est allé devant le Seigneur et s'est plaint. Même s'ils connaissaient le coût du rejet du leadership de Dieu, ils voulaient être comme les autres nations.
  - ii. Ils voulaient la sécurité et la conformité – même aujourd'hui, beaucoup savent que cela coûtera cher et qu'il faudra y travailler dur, mais ils veulent plus que tout le confort, la sécurité et la conformité. Ils se contentent de rester sous la direction d'un leader transactionnel.
  - iii. Moïse sur la montagne devant Dieu. Israël demande à Moïse de monter. Il devait leur rapporter les Paroles de Dieu. Le peuple de Dieu a toujours eu cette réaction. Plutôt que d'écouter Dieu nous-mêmes, nous préférons avoir la sécurité de quelqu'un d'autre qui nous dit quoi faire.
  - iv. Le leader transactionnel originel était Satan. Traiter avec Satan dans les langues européennes se traduit par «vendre son âme».
  - v. Quand Israël était immature, le Seigneur travaillait avec Israël sur une base transactionnelle. Dt 28 expose les bénédictions et les malédictions. Dans notre immaturité, Dieu agit avec nous de manière transactionnelle. Nouveau converti – quand je deviens chrétien, qu'est-ce que j'obtiens? C'est pourquoi les nouveaux convertis obtiennent toujours une réponse à leurs prières. Alors que nous devenons plus mûrs spirituellement, le Seigneur veut nous éloigner du leadership transactionnel; ce style compte sur l'espoir de bénédictions et la peur du châtement.

## 7. Autres exemples de leadership transactionnel.

- a. Chaque religion dans le monde agit de façon transactionnelle. L'islam, l'hindouisme, l'animisme, le bouddhisme populaire – des choses à faire pour recevoir des avantages. Le christianisme est censé être différent parce que dans la pleine expression de l'amour, il ne peut y avoir de transactions. Mais beaucoup de chrétiens vivent comme s'ils avaient un contrat avec Dieu.
- b. Beaucoup d'Américains, lorsqu'ils se marient, vont voir un avocat et élaborent un contrat. Si vous n'avez pas d'amour, vous feriez mieux d'avoir un contrat.
- c. Galates – «Vous avez été sauvés par grâce, maintenant vous faites à nouveau des cérémonies religieuses.» Ce n'est pas l'Évangile; c'est une pratique religieuse et cela n'a rien à voir avec l'Évangile. Ils n'avaient pas de grâce et étaient retombés dans ce contrat avec Dieu. C'est plus facile si nous avons un contrat. Nous pensons que nous devons faire certaines choses pour plaire à Dieu – des moments de méditation, prier tant de temps chaque jour, jeûner de temps en temps. Si nous faisons ces choses, alors Dieu nous bénira; si nous ne les faisons pas, nous nous sentons coupables et condamnables.

## 8. Dieu fait des alliances – et non des contrats.

- a. Les théologiens définissent une véritable alliance comme un accord non réciproque.
- b. Une alliance, c'est quand Dieu décide de faire quelque chose et qu'Il le fait. Il a décidé de faire une alliance avec Abram. Qu'est-ce qu'Abram a fait pour mériter ça? Rien. C'était une action non réciproque de Dieu. Dans Sa souveraineté, Il a choisi cet homme – pas de contrat, mais une alliance.
- c. Dieu n'a pas de contrat avec moi ou avec vous. Il ne nous doit rien.
  - i. Cela est difficile à comprendre pour les missionnaires. Inconsciemment, nous sommes tentés d'établir des contrats avec Dieu.
  - ii. Pierre comprit combien il était difficile d'être sauvé et pour les riches d'entrer au ciel. Après avoir tout laissé derrière lui pour servir Jésus, qu'est-ce qu'il allait finalement obtenir? Cela le préoccupait. La réponse nucléaire de Jésus: «Pierre, toi et ces hommes, vous serez assis sur les douze trônes et jugerez les douze tribus d'Israël et tout ce que vous avez laissé derrière vous – famille, maison, terre – vous le récupérerez cent fois; mais ce n'est pas un contrat. «Le dernier sera le premier et le premier sera le dernier.
  - iii. Dieu ne fait pas de contrats parce que ses dons sont trop grands pour être contenus dans un contrat.
- d. Tout au long du récit biblique, Dieu travaille avec des individus et des peuples pour essayer de les éduquer loin de l'idée d'un contrat.
  - i. Abram était un négociateur du Moyen-Orient. Abram a négocié le sort de Sodome (il n'a pas négocié assez loin). Il a menti sur qui était sa femme. Il a essayé de construire sa propre réponse par rapport à l'alliance de Dieu avec lui. Mais quand Dieu termina son œuvre en lui, il fut transformé et il était si différent qu'il dut avoir un nouveau nom.
  - ii. Jacob a suivi le même processus. Jacob, l'arnaqueur. Dieu a travaillé en lui pendant des décennies jusqu'à ce qu'il reçoive un nouveau nom.
- e. Dieu se spécialise dans la transformation.
  - i. Il nous appelle à ne pas remplir de contrat ni à être capable d'aller au ciel grâce à de bonnes actions. C'est l'islam.
  - ii. Dieu ne nous laisse pas entrer au ciel parce que nous Le servons et accomplissons certaines œuvres.
  - iii. Ce que Dieu a fait dans un monde qui pensait devoir négocier avec Dieu, Il a envoyé Son fils pour vivre parmi nous et mourir pour nous.
  - iv. Dieu a tout donné. Il n'y a rien que nous puissions faire pour gagner sa faveur.
  - v. Un contrat n'est pas nécessaire – Dieu a déjà envoyé Son Fils. C'est terminé. Col 2:14 – les certificats de mort écrits contre nous étaient le contrat du diable que nous avons conclu par désobéissance volontaire. Jésus les a pris et les a cloués sur la croix. Jésus est mort pour annuler ces contrats.

## 9. Symptômes liés à la manière dont nous entrons dans des contrats:

- a. Nous pensons que nous devons faire certaines choses pour gagner la faveur de Dieu.
- b. La plupart d'entre nous réalisent que ce n'est pas vrai.
- c. Nous voulons des explications de la part de Dieu.
  - i. Nous avons accepté de servir Dieu, mais lorsque notre monde s'écroule, nous voulons des réponses. Ce que nous disons souvent au travers de notre réaction est: «Cela ne fait pas partie de mon contrat. Je pensais que si je servais Dieu avec engagement et prêchais l'Évangile, cela ne devait pas arriver – cancer, mort, trahison.» Dieu n'est pas intéressé de tout expliquer.
  - ii. Le monde de Job s'est effondré.
    - (1) L'accusation de Satan contre Job était qu'il servait Dieu à cause de la bénédiction qu'il recevait. «Il est là pour les avantages – il a une relation transactionnelle avec toi. Enlève les bénédictions et il te maudira.»
    - (2) L'Éternel dit à Satan: «Enlève-les.»

- (3) Trente chapitres d'explications. Job a trois amis (qui étaient consultants) et leur demande de consulter.
  - (4) Job parle directement à Dieu pour savoir ce qui se passe: «J'ai donné aux pauvres; je suis un leader civique...»
  - (5) A la fin, le Seigneur l'éblouit avec quelques questions, mais Job n'obtient jamais d'explication.
- d. Un autre symptôme – nous ne voulons pas oublier la trahison et l'injustice.
    - i. Dieu déteste le non-pardon.
    - ii. Pourquoi? Parce que son Fils est mort pour annuler toutes ces dettes; et quand nous refusons de pardonner, nous essayons de ramener les dettes que Jésus a annulées par sa mort.
    - iii. Quand Dieu nous voit faire cela, il voit les clous à travers les mains et les pieds de son Fils, parce que c'est là qu'il a payé nos dettes.
10. Le Seigneur a appelé JEM à être une organisation guidée par des leaders transformationnels qui ne sont pas seulement visionnaires, mais qui libèrent d'autres leaders.
- a. Loren n'a pas construit une chose pour la contrôler, mais a donné à JEM la liberté de l'étendre au monde entier.
  - b. Chaque chrétien (homme, femme et enfant) peut et devrait être missionnaire. Cette révélation est l'appel de Dieu sur cette mission.
  - c. Nous vous donnerons juste assez de formation et vous donnerons ensuite la liberté d'exercer votre ministère. Vous pouvez aller n'importe où sur la Terre. C'est une mission transformationnelle et la première dans l'histoire de l'église à aller aussi loin. C'est le rêve même du ciel.
11. Nous ne sommes pas tous des leaders transformationnels à JEM.
- a. Les modèles culturels et religieux de leadership s'infiltrèrent de plus en plus à mesure que notre organisation vieillit.
  - b. Nous devons réaliser ce que Dieu nous a donné.
  - c. Il y a deux types de leadership. Sur l'autorité de la parole de Dieu, l'un est satanique. Si c'est un leadership qui contrôle et qui est hiérarchique, il est satanique. Ce n'est pas seulement votre «culture».
12. Le leader transformationnel originel était Dieu lui-même.
- a. Jésus est venu nous transformer et nous libérer.
  - b. Notre transformation est la prédestination de l'église.
  - c. Chaque fois que nous contemplons le visage de Jésus, nous sommes de plus en plus transformés. Il veut atteindre notre ultime potentiel.
13. Notre rêve est que l'UdN soit une université transformationnelle.
- a. L'éducation qui ne transforme pas n'est qu'un transfert d'information. Les ordinateurs peuvent faire mieux.
  - b. Le travail de développement qui ne transforme pas n'est qu'une action sociale.
  - c. L'adoration qui ne transforme pas n'est que du chant.
  - d. Le travail pastoral qui ne transforme pas n'est que du contrôle ou du divertissement.
  - e. Je crois que c'est le but de Dieu que chaque ministère soit transformationnel – libérer et affranchir les personnes et les nations.
14. Pensée finale: Les nations étaient sous autorité spirituelle hiérarchique.
- a. Cette hiérarchie est décrite dans Ép 6:12 et Col 1:16.
  - b. Ce contrôle diabolique des nations devait être brisé.

- c. Quel était le plan de Dieu pour le briser?
  - i. Ce n'était pas d'utiliser Sa puissance du ciel ni d'envoyer une armée d'anges, mais d'envoyer Son Fils comme un bébé, un Agneau qui serait immolé.
  - ii. Quand il a été tué sur la croix (Col 2:15), la hiérarchie satanique, qui retenait chaque nation de sa destinée, a été brisée et Jésus a triomphé.
  - iii. C'était à la croix et non à sa résurrection que la puissance divine de Dieu a brisé la mort.
  - iv. Ce n'était pas à son ascension qu'il a reçu toute l'autorité.
  - v. C'était à la croix que Jésus est devenu comme un Agneau conduit à sa mort sur la croix.
- d. Quand nous exerçons un leadership transactionnel, ne participons-nous pas à nourrir ce même esprit hiérarchique et satanique?
- e. Quand nous devenons comme l'Agneau et acceptons l'œuvre de la croix dans notre vie, nous sortons de ce système et il n'a plus aucune emprise sur nous.
- f. Pourquoi les nations sont-elles en esclavage depuis plus de 2000 ans? Nous avons besoin d'une vision plus claire de l'Agneau. Ce n'est pas un évangile mou; l'Agneau a toute autorité dans la création – les anges l'adorent autour du trône. Il a accepté la mort et la croix. Parce qu'il l'a accepté, il a reçu l'autorité. La victoire a été remportée par l'Agneau; l'autorité a été donnée à l'Agneau.

### **PRIÈRE DE CLÔTURE ET RÉPONSE**

Seigneur Jésus, tu as dit à tous tes disciples de prendre leur croix chaque jour et de te suivre. Le fait d'aimer la croix n'est pas quelque chose de naturel en nous. Mais révèle-nous, révèle-moi, quelle est l'œuvre de Ta croix dans ma vie ces jours. Qu'est-ce que Tu as voulu utiliser dans Ton amour souverain pour travailler la mort en moi afin que Ta vie s'exprime plus pleinement? Ouvre mes yeux sur ce que Tu as voulu faire.

J'ai eu le sentiment pendant que je préparais ce message, que le Seigneur disait qu'il y a des personnes ici qui ont essayé d'établir un contrat avec Lui. Tu suis un contrat de ta propre fabrication, que Dieu n'a pas signé. Il t'aime trop et veut te libérer de ton contrat de service et te donner la révélation de son amour. C'est tellement plus important qu'un contrat.

Certains d'entre vous ont été victimes du manque de pardon. Il y a eu une véritable injustice, mais il faut pardonner. Le moment est venu. C'est le bon endroit. Pour d'autres: le Seigneur veut changer votre leadership pour vous transformer pour ne plus être transactionnel, autoritaire et contrôlant. Nous ne pouvons pas le voir par nous-mêmes, mais nos disciples le peuvent. Posez-leur la question. Demandez-leur de prier avec vous pour que le Seigneur vous transforme par l'autorité de l'Agneau.

Je crois que si nous nous réengageons à être transformationnels dans notre leadership, le Seigneur nous donnera de l'autorité dans les nations – l'autorité dans le service. Nous pourrions servir les nations avec de nouvelles ressources et nous pourrions les voir être transformées. Ce n'est que lorsque les nations seront transformées qu'elles pourront voir le Seigneur et elles pourront aussi voir l'Agneau et Sa gloire.



# L'AUTORITÉ: SON USAGE ET SES ABUS

*Par Floyd McClung, Jr.*

En raison de la tendance de certains leaders, qui sont bons mais peut-être parfois immatures, à répondre aux personnes égoïstes ou qui sont dans le besoin avec une autorité dominatrice, et à cause de l'influence des sectes sur tant de jeunes non avertis, il est important d'être conscient de certains des extrêmes malsains auxquels les leaders peuvent s'adonner dans l'exercice de leur leadership.

Espérons que la liste ci-dessous aidera non seulement les membres d'organisations ou de congrégations à évaluer le type d'autorité qu'ils suivent, mais qu'elle aidera aussi les leaders sincères à faire un «examen de conscience» pour discerner s'ils dirigent à partir d'une position d'insécurité ou s'ils répondent mal à ceux qui ont des besoins dans leur groupe.

J'ai inclus à la fin de ce document quelques principes bibliques que les leaders peuvent suivre pour répondre aux personnes de leur congrégation ou de leur groupe ayant besoin d'être confrontées dans l'amour. J'ai également inclus quelques lignes directrices sur la façon de répondre aux responsables lorsqu'ils sont dans l'erreur.

L'extrémisme sur la question de l'autorité est facile à trouver: certains vont à l'extrême et proposent une sorte d'anarchisme chrétien où chacun devient une loi en soi, sans devoir rendre de comptes ou se soumettre; d'autres vont jusqu'à l'autre extrême et enseignent une structure d'autorité pyramidale qui sape le sacerdoce du croyant et exalte les figures d'autorité en les plaçant sur un piédestal où Dieu n'a jamais voulu qu'elles soient. Ceux qui osent vivre dans «l'entre-deux radical» feront sans doute des erreurs dans la recherche de leur chemin, mais profiteront finalement des récompenses de leurs efforts: des amitiés profondes, une responsabilité divine, la sérénité d'abandonner les autres au Seigneur et la paix de vivre d'une manière qui plaît à notre Père.

Je suis un peu mal à l'aise avec ceux qui se désignent comme «surveillants» pour le Corps de Christ, surtout quand ils sont prompts à juger ou sont durs dans leur esprit. Peut-être s'agit-il d'une autre forme d'autoritarisme? Évidemment, nous avons besoin de ceux qui sont appelés par Dieu à servir l'Église en discernant les «incursions de l'apostasie» (je recommande fortement le *Spiritual Counterfeits Project*, Berkeley Christian College, Box 4309, Berkeley, CA 94704), mais il est très important qu'ils fassent leurs recherches de manière approfondie et sans parti pris, et qu'ils prient pour ceux qu'ils trouvent immatures ou non bibliques. Ceux qui font ce genre de recherche ont une responsabilité supplémentaire d'être des chrétiens mûrs avec un discernement juste (Jc 3:5-12). Ils doivent être à l'affût de ceux qui se trouvent dans l'extrémisme et leur donner une occasion de s'expliquer et/ou de se repentir s'ils ont eu tort (Mt 5:21-16; 7:1-5; Ga 6:1-3). Les chercheurs sur les sectes n'ont pas moins la responsabilité de suivre les principes bibliques d'intercession, de conversation et de discipline ecclésiastique que ce qu'ils attendent de ceux qu'ils étudient dans d'autres domaines de croyance et de pratique. J'ai connu des cas où ceux qui font des recherches sur les sectes ont jugé des personnes dans le Corps de Christ de manière erronée et ont blessé et causé des dommages aussi graves que ceux qu'ont causé les personnes qu'elles accusaient. Les informations suivantes contiennent des principes qui devraient s'appliquer également à tous les membres du Corps de Christ, qu'il s'agisse d'un pasteur, d'un leader ou d'un chercheur.

## **1. Insister sur le partage en commun de toutes choses**

Insister sur l'abandon de la propriété privée peut être un moyen de contrôler la vie des gens.

## **2. Traitement des femmes**

Lorsque les femmes ne reçoivent aucune autorité ou ne sont pas reconnues comme égales aux hommes au travers du respect de leurs opinions, alors l'autoritarisme est sûr de suivre.

## **3. Le pouvoir des leaders**

L'Écriture enseigne à nous soumettre à ceux que le Seigneur a placés au-dessus de nous (Ac 20:28-31; 1 Tm 1:3, 4:11; Tt 1:13; 3:1; Hé 13:17). La question est: jusqu'à quel point et où? La Bible indique clairement que, dans des domaines spécifiques, les leaders ont de l'autorité, mais il y a des limites très précises à cette autorité. Par exemple, un leader n'a pas le droit de dire aux gens ce qu'ils doivent faire dans leur vie personnelle. Si vous pensez à toutes les illustrations des Écritures où les anciens et les apôtres exerçaient leur autorité, pouvez-vous penser à un seul cas où l'un des leaders, dans les Écritures, même à l'époque de crise de l'Église primitive de

*L'autorité, son usage et ses abus*, par Floyd McClung; imprimé le 5 juin 2017.

*Guide de référence de l'UdN 2017*. © 1995 par JEM/UdN; révisé en 1997, 2000, 2015, 2017.

1/6

Jérusalem, n'aurait même qu'essayé de dominer ou de contrôler la vie de quelqu'un? Même Pierre fit clairement ce commentaire qu'Ananias et Saphira auraient pu garder tout leur argent et leurs biens (le fait de faire ce que tout le monde faisait n'était pas obligatoire). Le péché n'était pas dans ce qu'ils gardaient, mais dans leur mensonge. Il n'y a pas d'illustrations dans le Nouveau Testament qui ressemblent de près ou de loin au contrôle exercé par certains anciens ou leaders sur le peuple de Dieu aujourd'hui.

Les responsables n'ont pas le droit de confirmer les conseils personnels d'autrui quant à savoir s'ils se marient, s'ils continuent à travailler à plein temps dans le ministère chrétien ou s'ils vont servir ailleurs. C'est un privilège de prier avec d'autres personnes à un niveau personnel, mais ce n'est pas un droit. Un responsable peut évidemment donner un mot d'avertissement ou un conseil à une personne venant de la Parole, mais cela devrait être partagé en tant qu'ami. Confondre les deux, c'est condamner les gens et les obliger à faire ce que disent les leaders parce qu'ils sont une figure d'autorité.

#### **4. Constant changement de leadership**

S'il y a un renouvellement rapide du leadership tous les deux ou trois ans, cela pourrait être une indication que le leader n'est pas le genre de personne capable de gagner des amitiés à long terme en raison de l'instabilité de sa vie ou de sa personnalité dominatrice. Il est très important pour ceux qui font partie d'une organisation de demander combien de temps leur entourage reste avec leur leader. Si les gens partent, se sentent-ils condamnés lorsqu'ils le font? Se sentiraient-ils à l'aise de revenir pour une visite?

#### **5. Réaction des leaders sous pression**

Si le leader est constamment sur la défensive, cela peut montrer qu'il n'a pas confiance en lui-même et qu'il n'est pas sûr de lui ni de son travail. Il peut alors essayer d'exercer beaucoup de contrôle sur les autres. Souvent incertain de lui-même, il exprime son insécurité au travers de l'autoritarisme.

#### **6. Exclusivité**

Chaque fois qu'un groupe de personnes a une vision exclusive concernant son rôle au sein de l'Église, cela pourrait indiquer que ce n'est pas seulement un problème d'orgueil mais aussi d'autoritarisme. Reconnaisent-ils tous les autres chrétiens engagés comme croyants et faisant partie du Corps de Christ? Méfiez-vous de ceux qui catégorisent certains chrétiens comme ayant une place plus spéciale devant Dieu, ou une révélation, une expérience ou une doctrine qui produit le fruit de l'orgueil et/ou de l'exclusivité.

#### **7. L'équilibre psychologique d'un leader**

Est-ce que le leader a par nature un besoin de devoir contrôler les autres dans son environnement? Il y a des gens qui ont ce défaut psychologique. Le Seigneur peut utiliser un tel homme, mais il devra laisser Dieu briser ce domaine dans sa vie, sinon il aura tendance à œuvrer avec autoritarisme et manipulation. Parfois, ce trait apparaît au début d'un ministère, ou plus tard dans une période de crise ou de conflit.

#### **8. Conformité du groupe**

Il y a toujours un certain besoin de conformité, particulièrement dans les organisations ayant des politiques et des procédures qui sont nécessaires pour accomplir leurs objectifs. Cependant, ces politiques et objectifs devraient pouvoir être examinés par tous dans le Corps de Christ et établis avec les conseils de personnes craignant Dieu, en dehors de l'organisation. Ces principes et objectifs devraient être expliqués à ceux qui se joignent à l'organisation avant tout engagement d'adhésion afin qu'ils comprennent quelles sont les attentes et qu'ils puissent y consentir à l'avance.

#### **9. Quitter le groupe**

Quand des individus veulent quitter le groupe, est-ce qu'on les culpabilise ou est-ce qu'on les pousse à rester en mettant de la pression? Se sentent-ils blessés lorsqu'ils partent? Ont-ils l'impression d'être des chrétiens de second niveau, s'ils ne restent pas avec le groupe et retournent dans une église locale?

## **10. Possessivité à l'égard du personnel et collègues de travail**

Est-ce que le leader force ceux avec qui il travaille à rester? Y a-t-il une pression constante de la part de la direction qui manipule les gens à rester dans le groupe? Ont-ils le sentiment qu'ils doivent fuir pour quitter? Est-ce qu'on manipule avec une forme de «directives» ou une certaine «couverture» pour garder les gens dans le groupe? Ce genre de possessivité peut souvent entraîner de grandes blessures et faire que les gens se sentent condamnés d'être partis.

## **11. Atmosphère de méfiance**

Est-ce que les leaders utilisent des règles, règlements, passages de l'Écriture ou politiques pour contrôler la vie des gens? Ou créent-ils une atmosphère de grâce et de confiance? Est-ce qu'ils comptent sur la maturité des gens ou en déduisent-ils toujours qu'on ne peut pas leur faire confiance et qu'il faut des «lois» pour réguler le comportement? Il est évident qu'il faut une certaine soumission, en particulier dans les organisations missionnaires qui ont développé des politiques et des procédures pour être plus efficaces dans la réalisation de leurs objectifs. Mais même dans ce cas, ces politiques devraient être basées sur la confiance et ne pas être imposées à ceux qui ne sont pas d'accord. Il est à espérer que les points de désaccords potentiels seront découverts avant qu'un candidat ne rejoigne la société missionnaire. Toutefois, si ce n'est pas le cas, on devrait lui donner la liberté de partir (en cas de conflit) en restant dans une appréciation mutuelle et un simple accord quant à la séparation.

## **12. Questions et critiques**

Les membres du groupe peuvent-ils soulever leurs questions ou formuler des critiques constructives sans que la direction ne se mette sur la défensive? Les leaders sont-ils assez confiants et assez mûrs dans le Seigneur pour encourager les gens à partager leurs blessures ou leurs déceptions, ou même à poser des questions sur les choses avec lesquelles ils ne sont pas d'accord sans crainte de récrimination ou d'être jugés comme étant «critiques ou rebelles»? Est-ce que les leaders sont redevables envers quelqu'un d'autre qu'eux-mêmes et «le Seigneur»? Sont-ils ouverts à la correction?

## **13. Surcharge de travail**

Est-ce que le leadership fait que les membres du groupe ou de l'organisation se sentent obligés de travailler de longues heures, brûlant la chandelle par les deux bouts? Est-ce qu'il pousse les membres du personnel et les culpabilise quand ils prennent du temps personnel pour les passe-temps, les loisirs, la rédaction de lettres, etc.? Les leaders peuvent vraiment être coupables d'épuiser leur personnel et de le mettre sous un sentiment de condamnation pour avoir pris du temps pour se recréer et être renouvelé afin de pouvoir continuer à travailler avec la force émotionnelle nécessaire.

## **14. Impureté morale**

Souvent, ceux qui deviennent autoritaires ou manipulateurs se compromettent moralement et vivent dans le péché.

## **15. Confusion des rôles: leadership qui inspire et leadership pastoral**

Un leader peut devenir autoritaire ou abusif dans son leadership s'il n'apprend pas à faire la différence entre les conseils personnels et l'inspiration visionnaire. C'est une chose de se tenir devant un groupe pour l'inspirer avec «la parole du Seigneur» pour recevoir une direction pour tout le groupe; c'en est une autre d'être impliqué dans le conseil personnel. Si un responsable donne des conseils à titre personnel de la même manière qu'il cherche à inspirer l'ensemble du groupe avec une parole du Seigneur, il sera perçu comme étant très directionnel, mais aussi dominateur voire accablant pour ceux à qui il donne ces conseils. Son rôle de conseiller est de rappeler aux gens les principes bibliques et les encourager à rechercher le Seigneur pour donner à Dieu la première place dans l'obéissance à sa Parole.

## **16. Appropriation des politiques et des décisions majeures**

Est-ce que les leaders donnent aux gens l'occasion de s'appropriier les décisions de base qui sont prises au sein du groupe? Est-ce que les décisions sont redonnées de façon arbitraire depuis le haut sans donner au personnel la possibilité de participer à la prise de décision? Est-ce que les gens ont le sentiment de pouvoir participer à l'élaboration des politiques de la communauté sans être dans la rébellion s'ils les remettent en question?

## **17. Importance exagérée accordée à la responsabilité de l'homme**

Trop d'importance dans ce domaine, sans mettre l'accent sur la grâce et la miséricorde de Dieu produit la condamnation et le doute sur l'amour et le pardon de Dieu. C'est l'amour bienveillant de Dieu qui conduit les hommes à la repentance.

**18. Prendre trop de responsabilités** pour corriger les problèmes dans la vie des gens et ne pas les laisser libres de répondre au Seigneur quand ils sont prêts à le faire.

Prendre la place du Saint-Esprit dans la vie d'autrui mène toujours au conflit et à la souffrance.

**19. Refuser aux gens le droit de faire appel d'une décision** avec laquelle ils ne sont pas d'accord ou leur refuser le droit d'avoir accès à un autre conseiller lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec un leader.

Le fait de mettre une personne dans «une boîte» de cette façon est très injuste et montre que le responsable exerce pour le moins une pression indue sur la personne concernée et cela indique peut-être l'insécurité du leader et son besoin malsain de devoir contrôler la situation.

## **20. Refus d'admettre ses fautes ou de diriger en position de faiblesse**

Si le leadership fait des erreurs ou a fait partie d'une situation injuste, pouvant inclure le fait de ne pas communiquer à l'avance des situations de vie difficiles et ensuite blâmer les gens pour leur réaction; ou ne pas donner aux gens une nourriture adéquate ou la possibilité d'être entendus; ou les placer sous un leadership immature et ensuite leur reprocher de ne pas coopérer, ou d'exploiter leur générosité financière. Dans toutes ces circonstances, nous devrions admettre nos échecs et nos faiblesses et demander pardon à ceux qui ont été blessés. S'il ne le fait pas, le leader aura tendance à blâmer les autres pour leurs réactions et les accuser d'avoir une attitude de rébellion (un excellent livre sur ce sujet est: *The Man Who Who Could Do No Wrong*, par Charles Blair, Chosen Books).

## **21. Enseigner qu'on doit toujours obéir au leader quoi qu'il dise parce qu'il est «l'oint de Dieu», ou «vous devez obéir au leader même s'il a tort».**

Nous devrions enseigner aux gens à obéir à Dieu et à Sa Parole, et non aux hommes parce qu'on les appelle des «leaders». Il est évident qu'il faut confronter l'indépendance et l'esprit borné, mais cela doit être traité dans l'esprit opposé: la douceur et l'amour. Quand il y a un besoin de confrontation concernant de mauvaises attitudes, les directives bibliques suivantes doivent être suivies:

- a. Ga 6:1-3. Allez dans un esprit de douceur et d'humilité «en prenant garde à nous-mêmes, de peur que nous ne soyons tentés nous aussi...»
- b. Dt 17:3-4; Pr 18:17; 1 Tm 5:19. Écoutez toujours les deux côtés d'une affaire et examinez en profondeur tous les points de vue avant de rendre un jugement.
- c. Mt 18:15-18; Jc 3:13-18, 5:19-20. Faites tout dans l'esprit d'amour décrit dans ces passages. Cherchez par tous les moyens à amener la rédemption. Ne placez jamais les gens dans une situation où il leur serait difficile de revenir, de demander conseil ou de trouver de l'aide auprès d'autres personnes. Rappelez-vous que les passages de l'Écriture dans Matthieu, sur la discipline dans l'Église sont précédés et suivis de recommandations «pour ne pas mépriser l'un de ces petits» (en parlant d'une brebis égarée ou perdue) et de pardonner à notre frère «soixante-dix fois sept fois» – ce qui ne signifie pas exactement quatre cent quatre-vingt-dix!
- d. 1Sa 12:23. Si nous avons des inquiétudes pour certaines personnes, prions pour recevoir la pensée de Dieu et pour ne pas réagir par rapport à notre propre blessure ou déception, même si cela vient d'une personne que nous aimons et qui nous a déçus. Nous devons prier jusqu'à ce que nous ayons le cœur de Dieu pour une personne, puis aller vers elle quand nous sentons que Dieu a préparé son cœur pour la correction. Le timing est un facteur crucial.
- e. Pr 11:14, 15:22, 24:6. Lorsqu'il y a une difficulté avec l'attitude d'une personne, demandez l'avis d'un pasteur mature et plus ancien (en particulier le pasteur de la personne concernée) sur la façon de réagir. La protection et la sagesse viennent dans la recherche du conseil des autres, en particulier des hommes plus âgés et plus mûrs en dehors de son propre groupe ou organisation. La volonté de rechercher ce conseil témoigne d'une prudence qui reflète une maturité et un amour réel pour voir la personne concernée recevoir le meilleur.

Les principes ci-dessus nous donnent des lignes directrices sur la façon de répondre à ceux que nous corrigeons lorsque nous sommes en position de leadership ou lorsque nous allons vers un frère ou une sœur dans

le besoin. Mais que faisons-nous lorsque notre propre leader ou toute personne en position d'autorité a tort, que ce soit dans son attitude ou dans ses actions? Les lignes directrices suivantes peuvent être utiles.

1. Assurez-vous que les faits soient exacts. Ne jugez pas une personne de façon erronée et n'acceptez pas une accusation contre une personne sur la parole d'une seule autre personne (Dt 13:12-14; Rm 2:12; 1 Tm 5:19) Il est très important d'écouter tous les côtés d'un conflit avant de rendre un jugement.
2. Priez pour le leader et assurez-vous de ne pas avoir d'esprit critique ou de racine d'amertume envers lui. Si vous avez été blessé ou déçu, assurez-vous de continuer à pardonner jusqu'à ce que votre cœur soit libéré de la douleur. Assurez-vous de maintenir un cœur aimant puisque l'amour couvre une multitude de péchés (1 Pi 4:8). Il est possible de perdre son objectivité dans une situation lorsqu'on s'approprie les blessures des autres. Si vous conseillez des gens qui ont été blessés par une figure d'autorité et si vous vous appropriez leur souffrance, vous courez le risque de prendre parti dans le conflit et ainsi perdre l'occasion d'offrir des conseils bibliques solides à celui qui est blessé (par exemple, pardonner et prier pour ceux qui leur font du mal), ou d'être un ministre de réconciliation et de guérison dans les relations brisées.
3. Priez pour que le leader reçoive une révélation du Seigneur sur les erreurs qu'il a commises ou qu'il sache quelle est la bonne chose à faire s'il a besoin de sagesse dans une situation. Il est extrêmement important que nous intercédions pour lui pour montrer notre engagement sincère envers lui et notre désir de voir les desseins parfaits de Dieu s'accomplir dans cette situation.
4. Si un leader a commis une erreur, et qu'il n'y a pas de changement, recherchez Dieu dans l'humilité, pour savoir si vous devez lui parler. Si c'est un tort évident, comme voler, être impliqué dans un péché sexuel, être malhonnête, etc., si vous êtes allé le voir et qu'il ne se repent pas, alors allez vers une autre personne qui craint le Seigneur et demandez-lui d'aller avec vous lui parler une nouvelle fois (Mt 18:15-18; Lc 17:4).
5. S'il n'y a pas de réponse et qu'il ne s'agit pas d'une grave désobéissance à des principes moraux évidents, alors n'allez pas voir d'autres personnes du Corps de Christ pour critiquer et calomnier la personne concernée. La Bible parle très fortement de l'importance de l'unité et du pardon dans le Corps de Christ. Aller voir d'autres personnes quand le fait que vous n'êtes pas d'accord avec une décision pourrait vous mettre dans une position de plus grand péché que celui qui vous préoccupe dans la vie du leader. Il y a de fortes mises en garde dans les Écritures contre le fait de prendre les choses en main et d'essayer de les corriger. Même David n'avait pas attaqué Saül en dépit de son grand péché parce que Dieu l'avait mis dans cette position de leadership. David a fait confiance à Dieu et l'a laissé apporter une réponse dans la situation (Nb 14; 1 Sa 24:6; Ép 4:26, 29, 30-32).
6. Si le leader est autoritaire, immature ou peu sage, vous avez deux options: vous pouvez rester sous son autorité et continuer à prier pour lui après être allé le voir pour lui faire part de vos préoccupations, ou vous pouvez quitter le groupe. Il est important de ne pas rester et de devenir critique et amer. Vous avez la liberté devant Dieu de partir à tout moment si vous sentez que la pression est trop forte sur vous. Mais ne restez pas pour ensuite devenir une source de division. Si vous restez, vous devriez avoir la foi que Dieu va apporter un changement dans la situation et que c'est sa volonté d'être une bénédiction pour les autres, et que vous grandissiez personnellement. Dieu vous fera justice si vous gardez votre cœur droit et continuez à prier et faire confiance au Seigneur. S'il s'agit d'une question morale d'impureté ou de compromis sur les doctrines orthodoxes telles que l'inspiration des Écritures, la divinité du Christ, la mort et la résurrection de notre Seigneur Jésus, son expiation sur la croix – et qu'après avoir donné un avertissement à la personne elle ne change pas, alors vous devez quitter le groupe. Rester là où il y a impureté morale ou hérésie doctrinale pourrait conduire à des compromis dans votre propre vie.
7. Si vous n'êtes pas sûr de ce qu'il faut faire, demandez conseil à des personnes qui craignent le Seigneur en dehors du groupe. Allez voir un pasteur mature ou le leader d'une autre organisation, même si vos leaders vous disent de ne pas le faire! Tout croyant a ce droit.

Alors que nous soulignons certains abus d'autorité, il est important de souligner le grand besoin d'avoir des leaders justes et pieux. Devenir un leader sage demande des années d'expérience, ce qui inclut bien sûr de parfois faire des erreurs et échouer. L'Écriture donne beaucoup d'exemples d'échec de la part de ceux qui ont été grandement utilisés par Dieu, y compris Moïse, Abraham, Jacob, David, Pierre, Paul et beaucoup d'autres.

Il y a un grand besoin de pères sages dans le Seigneur qui prendront les Timothée sous leurs ailes et qui les encourageront, les formeront dans la piété et la sagesse. Lorsqu'il y a abus d'autorité, il est évident qu'il faut le corriger, mais il est encore plus important qu'il y ait une restauration et le genre de conseil et d'engagement qui apporte une rédemption à celui qui a échoué. Le leader qui agit de la sorte est en effet une personne rare et bénie. Puisse ce genre de responsables augmenter!

*«La parole de l'Éternel me fut adressée, en ces mots: Fils de l'homme, prophétise contre les bergers d'Israël! Prophétise, et dis-leur, aux bergers: Ainsi parle le Seigneur, l'Éternel: Malheur aux pasteurs d'Israël, qui se paissaient eux-mêmes! Les bergers ne devaient-ils pas paître le troupeau? (...) Vous n'avez pas fortifié celles qui étaient faibles, guéri celle qui était malade, pansé celle qui était blessée; vous n'avez pas ramené celle qui s'égarait, cherché celle qui était perdue; mais vous les avez dominées avec violence et avec dureté.» (Éz 34:1-2, 4). «Et le serviteur du Seigneur ne doit pas être querelleur mais bienveillant envers tout le monde, un bon maître, indulgent, corrigeant ses adversaires avec douceur... » (2 Tm 2:24-25a). «Voici les exhortations que j'adresse aux anciens qui sont parmi vous, moi ancien comme eux, témoin des souffrances de Christ, et participant de la gloire qui doit être manifestée: Paissez le troupeau de Dieu qui est sous votre garde, non par contrainte, mais volontairement, selon Dieu; non pour un gain sordide, mais avec dévouement; non comme dominant sur ceux qui vous sont échus en partage, mais en étant les modèles du troupeau.» (1 P 5:1-3) «Car si vous avez d'innombrables guides en Christ, vous n'avez pas beaucoup de pères. C'est pourquoi je vous ai envoyé Timothée, mon enfant bien-aimé et fidèle dans le Seigneur, pour vous rappeler mes voies en Christ, comme je les enseigne partout dans chaque église.» (1Co 4:15, 17) «... mais nous avons été pleins de douceur au milieu de vous. De même qu'une nourrice prend un tendre soin de ses enfants... Vous savez aussi que nous avons été pour chacun de vous ce qu'un père est pour ses enfants, vous exhortant, vous consolant, vous conjurant de marcher d'une manière digne de Dieu, qui vous appelle à son royaume et à sa gloire.» (1Th 2:7, 11-12)*

# L'EXCELLENCE CRUCIFIÉE

*par Thomas Bloomer, 1990*

J'aimerais partager un principe qui caractérise notre université. Ce principe est le résultat d'une révélation qui m'est venue lors de la poursuite de mon Master, dans les années 80, au sein d'une université chrétienne aux USA. Dans tout leur matériel promotionnel imprimé (nous n'avions pas encore l'Internet), ils faisaient beaucoup allusion à l'excellence. Je voyais ce même langage dans les catalogues d'autres universités. C'était à l'époque où nous étions en train de façonner l'UdN, alors je regardais autour de moi ce que les autres universités faisaient – ou ne faisaient pas.

Alors que j'essayais de comprendre le discours qu'ils tenaient à propos de l'éducation, il me semblait que tout se résumait par «Excellence! Excellence! Excellence! Nous formons nos étudiants à l'excellence; nous désirons être une institution excellente.» Cela finit par vraiment m'irriter, mais je ne comprenais pas pourquoi, parce que c'est sûr que l'excellence est une valeur merveilleuse.

J'approfondis alors la question. D'un côté, nous désirons être excellents car Jésus est excellent. Tout ce qu'il a accompli sur terre était excellent; tout ce qu'il accomplit aujourd'hui est excellent. Et c'est pour cela que nous désirons être excellents. Je ne pouvais pas remettre en question cela. Pourtant, cela m'irritait toujours. Je sais que je dois me méfier de mes irritations car elles peuvent parfois être charnelles. Mais parfois, elles sont semblables à l'irritation ressentie par l'Apôtre Paul lorsqu'il vit Athènes remplie d'idoles.

Je commençais à avoir l'impression que l'excellence devenait une idole. Je n'arrivais pas à comprendre. Je poursuivais mon Master au sein d'une université excellente. Et mon désir était de parfaire ma propre formation. J'ai alors demandé au Seigneur: «Qu'est-ce qui m'irrite à propos de l'excellence?». Et le Seigneur me montra la chose suivante: «Oui, il était excellent, mais il amena son excellence à la croix, lui permettant ainsi d'être crucifiée, brisée pour le monde.» La différence se trouve là, entre vouloir l'excellence juste pour elle-même ou vouloir être excellent comme Jésus. Jésus amena son excellence à la mort; lui permettant ainsi d'être brisée et d'être multipliée comme du pain pour nourrir les nations.

J'ai réalisé que c'était vraiment ce que signifiait la vie de mon beau-père. Howard Malmstadt quitta sa carrière professionnelle alors qu'il était au sommet, à 55 ans, pour commencer l'UdN avec Loren Cunningham. Il aurait pu postuler dans n'importe quelle université du monde et exigé n'importe quel salaire, n'importe quel budget. Mais il s'en alla fonder une nouvelle université. Il prit sa réputation mondiale et lui permit d'être brisée et entermée. Une rumeur se répandit dans la communauté scientifique qu'il avait rejoint un groupe de hippies à Hawaï. Mais son désir était d'utiliser son excellence pour les nations. Et aujourd'hui je pense que c'est ce que le Seigneur a fait pour l'UdN; elle pourvoit une structure où vous pouvez devenir excellents dans différents domaines, mais nous vous enseignons aussi comment crucifier cette excellence.

Il y a eu un mouvement dans la mission, au début des années 80 je crois, lorsque beaucoup d'autres choses mauvaises ont commencé (la musique disco par ex.). Ce mouvement disait: «La mission est votre carrière et vous devriez construire votre curriculum vitae.» De nos jours, des sites Internet tels *LinkedIn* essaient de le faire pour nous. Eh bien, je n'ai jamais essayé de bâtir ma carrière – je suppose que je ne suis pas très doué pour ce genre de choses. Cependant, j'ai obtenu le meilleur emploi au monde, dans l'université la plus intéressante au monde. Je désire vous encourager: si vous vous trouvez dans un endroit qui est négligé par tout le monde et que personne ne semble voir ce que vous faites, vous êtes probablement en plein milieu de la volonté du Seigneur. L'apôtre Paul l'a dit ainsi: qu'il versait sa vie sur l'autel du sacrifice. C'est le même principe.

Lorsque Jésus prit une forme humaine et vint sur la terre, il fit des choses étonnantes, mais seulement un petit pourcentage d'entre elles sont écrites. Mais il ne s'arrêta pas là: «... c'est que le Seigneur Jésus, dans la nuit où il fut livré, prit du pain, et, après avoir rendu grâces, le rompit, et dit: ceci est mon corps, qui est rompu pour vous; faites ceci en mémoire de moi.» 1 Cor.11:23 Peut-être que ce dont nous sommes censés nous souvenir n'est pas seulement le pain, mais le fait que son corps a été brisé. Et si nous le suivons sur ce chemin étroit, nous ferons la même chose. Et les nations seront bénies.

Je pense que nous avons certaines des personnes les plus merveilleuses et les plus compétentes au monde à l'Université des Nations. La plupart d'entre elles pourraient être en train de rédiger leur curriculum vitae et gagner beaucoup d'argent. Mais cela devient ennuyeux au bout d'un certain temps (je ne suis pas sûr, mais je peux imaginer!). Je veux vous encourager sur le chemin que vous avez déjà pris, à continuer à suivre Jésus sur le chemin où il vous conduit. J'espère qu'il vous mènera à l'excellence. Et je prie pour qu'il vous guide vers des voies et des stratégies pour crucifier cette excellence et bénir les nations!



# L'ÉVALUATION

*Par Tom Bloomer*

*Avec la participation de Howard Malmstadt, Helen Garrity, Mike Sheldon*

Attribuer des notes aux étudiants des formations de l'UdN n'est pas chose facile. Quand nous regardons aux enseignements de JEM sur le fait de se sentir accepté, que notre valeur ne dépend pas de nos actions, de ne pas juger, etc., il est difficile d'attribuer des notes surtout lorsque nous voyons que pratiquement tous les étudiants essaient de faire de leur mieux, motivés par le désir de mieux servir le Seigneur. Certains nous ont déjà dit: «Pourquoi sommes-nous notés à l'UdN? Pourquoi ne pas apprendre tous ensemble, en oubliant les notes? Est-ce que c'est même chrétien?»

## **Est-ce biblique?**

C'est bien sûr la question fondamentale. Même si une chose n'est pas facile, si elle est clairement énoncée dans la Bible, nous sommes appelés à la vivre. Examinons ce que Jésus dit à ce sujet dans l'Évangile de Matthieu:

## **Jésus évalue:**

L'aptitude de ceux qui allaient faire partie des douze (Mat 4:18-21), la grande foi du centurion (Mat 8:10), l'empressement de deux disciples enthousiastes qui décident de Le suivre sérieusement (Mat 8:19-22), le peu de foi de ses disciples (Mat 8:26, 17:19-20), la foi du paralytique qui semble être liée à la repentance (Mat 9:2), la condition spirituelle des scribes (Mat 9:4) et des Pharisiens (Mat 9:12-13, 12:2-45, 15:3-9, 16:1-6, 21:23-46, 22:1-15, 23:1-35), la foi de la femme souffrant d'hémorragie (Mat 9:22), de la femme cananéenne (Mat 15:21-28) et des deux aveugles (Mat 9:28-30, 20:29-34), la foi de Pierre pour marcher sur l'eau (Mat 14:27-31). Il évalue et avertit les villes de Chorazin, Tyr, Sidon et Capernaüm (Mat 11:20-24), de même que la génération d'alors en Israël (Mat 12:39-45, 13:10-17, 17:17). Il se réjouit du fait que les normes de Dieu ne sont pas celles du monde (Mat 11:25-27). Les disciples sont soumis à un examen oral pour voir s'ils ont compris la leçon de la première multiplication des pains (Mat 15:32-33), et comme ils n'ont pas compris, le Maître n'est pas content (Mat 16:8-12). Il évalue les marchands du Temple et leur donne une très mauvaise note (Mat 21:12-13), tout comme au figuier (Mat 21:18-22). Marie de Béthanie reçoit une très bonne note et une récompense en conséquence (Mat 26:12-13).

## **Jésus met en garde:**

Au sujet de l'Évaluation à venir (Mat 10:28; 18:6-9) qui commence déjà maintenant par des exhortations à garder notre sel salé (Mat 5:13), à ne pas être hypocrite (Mat 6:1-7, 16-18; 23:2-3), à veiller à l'esprit dans lequel nous évaluons les autres (Mat 7:1-5), à rechercher les fruits plus que les vaines paroles (Mat 7:15-23). Il met en garde contre ce qui se passera si nous nous contentons juste d'écouter la vérité sans la mettre en pratique (Mat 7:24-27). Il avertit les pharisiens que leurs critères d'évaluation sont gravement biaisés (Mat 12:11-12), au point où ils sont en danger de confondre les manifestations de Dieu avec celles de Satan (Mat 12:24-32).

Il enseigne que les choses que nous faisons et disons à l'extérieur ne sont que le reflet de notre coeur (Mat 12:34-35, 15:10-20). Il évalue la révélation de Pierre comme ne venant pas de sa propre intelligence, mais plutôt d'une révélation du Père (Mat 16:16-19); mais il évalue également ses remarques décourageantes comme venant de Satan (Mat 16:21-23). L'état d'esprit de Pierre sera également très bien évalué à la fin (Mat 26:33-34).

Les critères d'évaluation sont donnés dans les Béatitudes (Mat 5:1-11), et dans l'élaboration de la Loi (Mat 5:17, 7:27). Ils stipulent particulièrement que nous serons jugés avec la mesure que nous utilisons pour juger les autres. (Mat 7:2, 12) et que nous serons jugés par nos propres paroles (Mat 12:36-37). Il donne aux disciples de Jean le critère messianique par lequel Jean devrait juger qui Il est (Mat 11:4-6). Il nous dit que faire sa volonté est le moyen de connaître ceux qui sont réellement Ses frères et sœurs (Mat 12:47-50). Le modèle d'évaluation du Royaume est un petit enfant (Mat 18:3-4, 19:14, 21:16), et la manière de traiter les pauvres et les nécessiteux (Mat 25:31-46). Le but de la préparation des douze est de les rendre capables de juger dans le Royaume à venir (Mat 19:28, 25:21, 23). Les critères de leadership du Royaume sont diamétralement opposés à ceux utilisés dans le monde (Mat 20:20-28).

La méthode d'évaluation et le remède à un problème d'ordre moral ne sont pas uniquement individuels, mais également centrés sur la communauté (Mat 18:15-20). Le remède commence avec celui qui a tort (Mat 18:34-35) par le pardon et non la justice.

### **Mais devrions-nous évaluer?**

Oui, car Jésus ne nous a pas seulement dit de ne pas juger, mais de juger équitablement (Jean 7:24). Il demande à ses disciples d'évaluer l'endroit où ils resteront (Mat 10:13-16). Paul prie que ses successeurs soient capables de discerner dans l'amour (Ph 1:9-11) et leur dit qu'ils sont responsables de connaître ce qu'est vraiment l'Évangile (Col 2:8) pour qu'au cas où lui-même venait à tomber, ils puissent tenir bon (Gal 1:8). Il reprend les Corinthiens parce qu'ils ne se sont pas suffisamment évalués et jugés les uns les autres. (1 Co 5:1-6, 11). Les anciens et les diacres doivent être évalués attentivement avant de pouvoir accéder à leurs fonctions. (1 Tim 3:1-13; Tite 1:5-9).

*«C'est lui que nous annonçons, en avertissant tout homme et en instruisant tout homme en toute sagesse, afin de rendre tout homme parfait en Christ. C'est à cela que je travaille, en combattant avec sa force qui agit puissamment en moi.» Col 1:28-29*

La responsabilité du leadership devant le Seigneur se résume en deux mots: humilité et prière. Les leaders se doivent d'être vivement conscients de l'état de leur troupeau et de leur responsabilité devant le Seigneur. Cette prise de conscience doit venir avant toute tentative de juger équitablement et/ou d'évaluer la performance des étudiants.

### **Principes à garder à l'esprit pour toute évaluation:**

1. Dieu seul est juge, au commencement et à la fin de tout.
2. Nous devons commencer par nous juger nous-mêmes (Gal 6:4; 1 Cor 11:28)
3. Lorsque nous évaluons le travail des autres, ce ne doit jamais être pour juger la motivation de leur cœur (ce que Jésus interdisait), mais plutôt pour édifier.
4. Nous sommes appelés à juger le caractère (fruit), les performances et les capacités d'apprentissage. La gestion des dons de Dieu s'appelle fidélité, et notre fidélité peut et doit être évaluée par les autres (Rom 15:4; 2 Tim 2:15)
5. Le but de cette évaluation devrait être de:
  - Découvrir les talents et forces cachés pour pouvoir les développer
  - Découvrir les faiblesses cachées pour pouvoir les relever
  - Contrôler la croissance dans ces domaines
  - Donner des objectifs pour motiver les étudiants à mieux faire
  - Aider le leader de formation à voir quelles sont les stratégies d'enseignement qui sont efficaces et celles qui ne marchent pas si bien
6. L'évaluation ne devrait jamais être évitée pour des raisons de personnalité ou de différences culturelles (par exemple, la franchise d'une femme est considérée comme étant positive dans certaines cultures et comme négative dans d'autres).
7. Les examens devraient être passionnants et constituer des défis autant pour l'enseignant que pour l'étudiant. Ils devraient être considérés comme une composante importante de l'expérience de la formation. Par conséquent, les contrôles devraient être conçus de façon à être plus qu'une répétition d'information. L'application, l'analyse et l'assimilation devraient être incluses dans les évaluations.
8. L'évaluation ne devrait jamais être une compétition entre étudiants (1 Cor 10:12), et devrait toujours tenir compte de là où en est l'étudiant. En d'autres termes, noter «sur une courbe», système où un pourcentage préétabli d'étudiants obtient des notes élevées, des notes moyennes et des notes insuffisantes, n'est PAS juste. Il n'y a pas un nombre minimum de bonnes ou mauvaises notes dans une formation de l'UdN.

9. L'amour et la grâce devraient émaner de tout cela (se souvenir de la Règle d'or de Mat 7:12, et du chapitre de l'Amour de 1 Cor 13).

10. Les membres du personnel se doivent de diriger dans la transparence et la vulnérabilité. Ils doivent aussi demander aux étudiants de les évaluer, eux et la formation, avant tout.

Alors que nous enseignons et sommes des modèles dans le domaine de la redevabilité, qui est une des clés de la formation de disciples, l'évaluation selon Christ, qu'elle soit orale, écrite, ou autre, sera l'un des principaux moteurs de la croissance spirituelle et pratique vers la maturité.

### **Questions pratiques:**

1. «L'amour parfait bannit la crainte.» (1 Jn 4:18) Être conscient que vos étudiants peuvent avoir des blessures dues à leur scolarité avant de parler d'examens et de notes.
2. L'évaluation devrait débiter assez tôt dans le trimestre. Il ne faut jamais attendre la fin, lorsque l'étudiant ne pourra plus rien faire pour progresser. Il faudrait également expliquer les critères d'évaluation aux étudiants à l'avance, pour qu'ils sachent sur quelles bases ils seront notés.
3. Prévoir assez de temps pour que l'évaluation puisse se dérouler dans un environnement sans stress.
4. Revoir les résultats des évaluations avec les étudiants. Les encourager et essayer de comprendre pourquoi certaines choses n'ont pas été apprises. Aider au renforcement du processus d'apprentissage.
5. Les enseignants doivent s'assurer que les étudiants comprennent que leur valeur aux yeux de Dieu ne repose pas sur des statistiques de performances, mais que la motivation de leur cœur devrait être pure, une offrande pour servir Dieu avec le désir d'être un apprenant discipliné, appelé à l'excellence afin de pouvoir «connaître Dieu et Le faire connaître».

# TROUVER UN SYSTÈME D'ÉVALUATION EFFICACE POUR VOTRE FORMATION

*Par Brad Tout*

Comme Tom Bloomer l'a si bien expliqué dans l'article précédent intitulé «L'évaluation», l'évaluation de nos étudiants n'est pas seulement un exercice académique. Oui, nous donnons des notes et des évaluations qui donnent des crédits et une réussite satisfaisante des cours. Mais le résultat académique n'est pas le but principal de l'évaluation. L'évaluation et l'analyse forment le processus par lequel nous et l'étudiant savons où il en est dans sa progression vers l'atteinte des objectifs visés par son apprentissage. Il nous montre ses points forts, ses talents et les aspects à développer. Il permet de déterminer si l'étudiant est prêt ou non à mettre son apprentissage en pratique et/ou à passer à un niveau supérieur.

C'est un objectif que nous voyons aussi reflété dans les Écritures. Chaque fois que Dieu «teste» un individu, ce n'est pas pour qu'il puisse dire: «Ah! Je t'ai attrapé!» Il s'agit plutôt de lui montrer où il a encore besoin de grandir et ce qu'il faut changer dans sa vie afin d'être le reflet de qui Dieu est. C'est aussi un encouragement pour lui lorsqu'il «passe» le test et peut avancer dans l'avenir avec confiance. C'est un processus conçu pour amener la croissance et non pas la condamnation.

Le but de l'évaluation et de l'analyse n'est pas de porter un jugement ou de comparer un étudiant à un autre. En fait, nous voulons encourager la coopération, l'apprentissage en commun et l'atteinte d'objectifs communs grâce à un effort collectif. L'évaluation est un moyen de vérifier dans quelle mesure une personne a progressé dans la vision que Dieu a pour elle et indique la prochaine étape d'apprentissage.

Le mot «*assess*» (traduit par analyser/évaluer dans le texte) a une racine latine qui signifie «s'asseoir à côté». Cela fournit un mot-image avec deux interprétations utiles. Vous pouvez voir deux personnes assises l'une à côté de l'autre, non pas une personne prenant une position supérieure, mais une expression de mutualité. La deuxième pensée est de mettre une chose à côté d'une autre pour voir où se trouvent les ressemblances et où se trouvent les différences. Dans le contexte de la formation, il s'agit de comparer l'étudiant à quelque chose qui montre exactement ce qu'il doit savoir et être capable de faire pour accomplir les tâches pour lesquelles il est formé.

Notre désir n'est pas de comparer un étudiant à un autre, mais plutôt de vérifier ce qu'il a besoin de savoir et de faire pour entrer dans le ministère ou la vocation pour lesquels la formation le prépare. L'évaluation est un effort de coopération entre l'étudiant et son formateur afin de maximiser l'expérience d'apprentissage et de développer les outils dont l'étudiant aura besoin pour passer aux tâches et/ou à la phase suivante que Dieu a pour lui.

## **Comment planifier l'évaluation au sein de Ma formation?**

Lorsqu'il s'agit d'élaborer une évaluation pour une formation, il y a un certain nombre de choses à prendre en considération.

1. Que voulons-nous réellement évaluer? Le résultat final que nous visons dans la plupart de nos formations sera généralement une combinaison de:

- a) certaines connaissances,
- b) certaines compétences et
- c) utiliser ces dernières de la manière dont Dieu les utiliserait (caractère/attitudes).

Vous devez donc définir les connaissances, les compétences et les aspects de caractère nécessaires à l'efficacité dans le type de ministère ou pour le domaine d'études auquel votre formation prépare quelqu'un. Cela peut impliquer de superviser la personne en train de faire ce ministère/travail, une fois sa formation terminée. Posez-vous la question: qu'est-ce qu'elle fait? quelles compétences utilise-t-elle? quelles connaissances utilise-t-elle? comment reflète-t-elle le caractère de Dieu? Cela fait, vous pouvez commencer à concevoir des outils appropriés pour mesurer ses progrès dans ces domaines.

## 2. À quoi ressemble un outil ou une méthode appropriée?

Premièrement, il devrait mesurer ce qu'il est censé mesurer.

Par exemple, si vous voulez vérifier les connaissances d'une personne, voulez-vous tester sa mémoire des dites connaissances ou sa capacité à les appliquer à certains types de situations? S'il n'est pas nécessaire que ce soit un test de mémoire, vous pouvez permettre aux étudiants de se référer à leurs notes et à leurs livres pendant qu'ils répondent aux questions.

Vous pouvez également vous poser d'autres questions utiles comme: l'orthographe et la grammaire sont-elles importantes ou non?

En raison de la diversité des nationalités, des cultures et des niveaux d'éducation présents dans nos écoles, un outil d'évaluation doit également être flexible dans son utilisation afin qu'il puisse être adapté aux besoins de l'étudiant si nécessaire.

Il doit être suffisamment fiable et objectif pour produire un résultat consistant auprès des différents étudiants et à chaque fois que vous l'utilisez.

L'outil, ou la combinaison d'outils, doit fournir assez d'informations pour que vous puissiez prendre une décision claire sur les connaissances, les compétences ou le caractère de la personne.

## 3. À quoi ressemble un outil ou une méthode inappropriée?

Pour commencer, reportez-vous à l'article de Tom Bloomer intitulé «Évaluation». Cet article donne des lignes directrices sur les principes qui devraient guider notre évaluation, y compris sur certains aspects qui ne devraient pas être suivis à l'Université des Nations. Tout outil qui intègre les aspects suivants est inapproprié: notation sur une courbe; comparaison entre étudiants; ne pas tenir compte des variations culturelles; ne pas tenir compte des difficultés d'apprentissage, comme le déficit d'attention et la dyslexie, ne pas tenir compte des difficultés de langue, d'écriture et de mathématique liées à la nationalité, à la culture et/ou à l'expérience scolaire des étudiants.

Les outils qui sont trop subjectifs ou qui sont trop facilement influencés par les opinions personnelles et les idées préconçues de l'examineur sont inappropriés.

Les outils qui ne sont pas compris par les étudiants sont inappropriés. Les directives doivent être claires et ne doivent pas être mal interprétées.

Ce que nous demandons de faire ou de présenter doit être réalisable. Un outil qui évalue des connaissances ou des compétences que nous n'avons pas encore enseignées ou qui dépassent des attentes raisonnables quant à leur réalisation est également inapproprié.

Un outil trop rigide et ne permettant pas des formes d'expression différentes est également inapproprié. Nous avons tous des styles d'apprentissage différents et des points forts différents dans la façon dont nous exprimons notre compréhension. Nos outils doivent tenir compte de cette variété. Rosalie Pedder a produit un certain nombre de livres-ressources qui fournissent plus d'informations sur les styles d'apprentissage et qui offrent des idées pour développer des outils qui permettent une variété d'expressions. Ces documents sont disponibles par l'intermédiaire du Centre EFD international – [www.ywamdtscentre.co.za](http://www.ywamdtscentre.co.za); courriel: [ywamdtscentre@mweb.co.za](mailto:ywamdtscentre@mweb.co.za).

Vous pouvez également trouver des suggestions utiles dans «Principles Made Practical» (Principes rendus pratiques) de Dawn Gauslin. Ce guide utile est fortement recommandé à tous ceux qui sont pionniers et qui dirigent des formations. Il est disponible dans la section «ressources» de son site Internet – [www.ywamconnect.com/sites/DawnGauslin/dgResources](http://www.ywamconnect.com/sites/DawnGauslin/dgResources)

Quel que soit l'outil que vous développez, c'est bien de l'essayer sur quelqu'un avant de l'utiliser avec les étudiants. De cette façon, vous pouvez découvrir là où son utilisation n'est pas claire ou ne fonctionne pas d'une manière ou d'une autre et cela vous permet de faire les changements nécessaires.

## 4. Quand devrions-nous procéder à l'évaluation?

L'une des réponses est «tôt et souvent». Gardez à l'esprit qu'un objectif important de l'évaluation est d'aider l'étudiant à progresser vers un résultat final positif. Cela signifie qu'il est utile de commencer à lui donner un feedback le plus tôt possible afin qu'il ait le temps de s'améliorer avant la fin du cours. Bien sûr, on ne peut pas

évaluer quelque chose avant de l'avoir enseigné! Mais il y a un certain nombre d'éléments que vous pouvez commencer à évaluer et continuer à observer tout au long de la formation.

Il est utile de comprendre qu'il existe au moins trois types d'évaluation. L'évaluation que nous connaissons le mieux est celle qui se situe à la fin d'une période d'études, d'un devoir, de l'application de compétences ou de la fin d'un cours. Cette évaluation finale est appelée *évaluation sommative*. Elle résume toute la formation et mesure la réussite de l'étudiant.

Un deuxième type d'évaluation est *l'évaluation formative*. Il s'agit habituellement de tests moins importants, ou de points d'évaluation qui montrent comment l'étudiant progresse vers l'obtention d'un bon résultat à l'évaluation sommative finale. Ces tests peuvent faire partie de la note finale, mais pas nécessairement. Ils permettent à l'étudiant de mieux comprendre où s'améliorer. Vos réunions régulières en vis-à-vis (l'UdN exige au moins une rencontre toutes les deux semaines et encourage les réunions hebdomadaires) représentent l'un de ces points d'évaluation. Le personnel de nombreuses formations se réunit trois ou quatre fois au cours d'une phase théorique ou d'une phase pratique et évalue où chaque élève en est dans son apprentissage et dans son développement.

Le troisième type d'évaluation que nous voulons mentionner ici est *l'évaluation diagnostique*. Cette évaluation est employée lorsqu'un étudiant semble avoir de la difficulté à apprendre quelque chose; nous essayons alors de découvrir quelle est la raison de cette difficulté. Il peut y avoir un problème de langue, une difficulté d'apprentissage, quelque chose dans sa vision du monde ou son expérience de vie qui rend difficile la compréhension d'un concept particulier. S'il a de mauvais résultats, nous ne devrions pas simplement accepter ces résultats, mais essayer de voir s'il y a moyen de l'aider à en obtenir de meilleurs.

#### 5. Quel genre de résultat final devons-nous transmettre?

À la fin de chaque cours, il vous faut attribuer une note (voir Explication sur la notation). Cette note se rapporte habituellement à un résultat en pourcentage qui est obtenu en attribuant une valeur numérique à cette évaluation. L'attribution de cette valeur numérique peut être plus facile dans certaines formes d'évaluation que dans d'autres.

Lorsque votre évaluation consiste en un ensemble de questions, vous pouvez simplement attribuer des notes à chaque question en fonction de leur importance relative ou de leur profondeur, puis additionner les chiffres pour les questions auxquelles l'étudiant a bien répondu. Il s'agit d'une méthode simple, mais ce type d'évaluation n'est pas toujours le plus approprié. Pour les résumés de livres, la recherche et autres travaux écrits, vous pouvez établir une liste des éléments clés que vous recherchez et attribuer des notes à chacun d'entre eux. C'est une façon objective d'évaluer un tel travail plutôt que de simplement donner une note en fonction de «combien vous avez aimé» ce qu'il avait à dire.

Lorsque votre évaluation porte sur la mise en pratique des compétences, ou sur les attitudes reflétées par le mode de vie et le comportement, une façon d'attribuer des valeurs numériques à cela est d'observer l'étudiant à la lumière d'une échelle basée sur la façon dont il a intégré ces compétences ou ce comportement dans son travail/ministère ou dans son mode de vie. Cette échelle peut aller de l'incapacité à mettre ces choses en pratique (note zéro) jusqu'à de très bons résultats (note de 10 ou 5 ou autre selon le nombre de niveaux que vous incluez dans votre échelle).

Lors des vis-à-vis, il est important que nous donnions aux étudiants un feedback clair, qui soit encourageant et qui leur montre où ils ont encore besoin de se développer, ou alors qui leur donne une nouvelle orientation s'ils semblent incapables d'acquérir des compétences ou des connaissances suffisantes. La note que nous obtenons en additionnant les chiffres peut faire partie de ce feedback mais ne leur donne pas une image complète. Notre objectif devrait être de connaître nos étudiants suffisamment bien pour leur donner un feedback spécifique qui leur sera utile à l'avenir.

#### 6. Comment d'autres l'ont-ils fait?

Il est toujours utile de considérer ce qui a fonctionné pour les autres, à la fois dans des mêmes formations et dans des différentes. Différentes personnes peuvent avoir de superbes idées, différentes les unes des autres, et en partageant ces idées, nous en bénéficions tous. Nous vous encourageons donc à aller voir d'autres formations

près de chez vous et peut-être à contacter un représentant de la Faculté dans laquelle votre formation est inscrite. Il est important de comprendre qu'un plan n'est pas un absolu. Il s'agit d'une ligne directrice qui sert à vous rappeler quand et comment l'évaluation peut avoir lieu. Toutefois, il est indispensable que ce plan soit flexible tant sur le plan du timing que sur la méthode d'évaluation. Différents étudiants seront en mesure de démontrer leurs compétences à différents moments et par différents moyens. Certains peuvent faire preuve de compétences à tous les niveaux à mi-chemin de la phase théorique alors que d'autres ne démontrent leurs compétences que pendant la dernière semaine de la phase pratique. Traitez les étudiants individuellement et aidez-les à progressivement acquérir de nouvelles compétences.

### **Comment devons-nous procéder à l'évaluation?**

Nous désirons offrir à nos étudiants toutes les chances possibles de réussite, et en même temps faire preuve d'un «bon jugement». Ce qui veut dire:

1. Prendre le temps, tôt dans l'école, de découvrir l'arrière-plan de vos étudiants, leurs expériences éducatives (et peut-être blessantes), leurs styles d'apprentissage ainsi que tout ce qui pourrait les empêcher ou les aider à réussir. Ensuite, travailler avec eux pour surmonter ces obstacles et maximiser leurs points forts.
2. Expliquer clairement l'ensemble de l'évaluation au début de la formation. Expliquer ensuite à nouveau chaque activité qui sera évaluée dans les quelques jours qui précèdent et au moment de l'évaluation. Leur donner des instructions très claires sur la façon dont l'évaluation se déroulera et sur le résultat final requis.
3. Veiller à bien organiser l'évaluation. Qui doit y participer? Est-ce que les étudiants savent ce qu'ils ont besoin de savoir? De quelles ressources et de quel équipement avez-vous besoin? Comment allez-vous vous assurer que tout soit disponible au bon moment? Quand et où cela va-t-il se passer? Quelqu'un prévoit-il de faire des travaux de canalisations à l'extérieur de votre classe le jour de l'évaluation? Le bruit et d'autres perturbations peuvent être un problème. Vous devez donc y réfléchir et tout faire pour assurer un environnement adapté le jour de l'évaluation.
4. Aider les étudiants à être en paix au sujet de l'évaluation, les encourager tout au long et, si nécessaire, apporter des clarifications.

Il est possible que les étudiants soient nerveux avant le début de l'évaluation; vous devriez donc les soutenir et les rassurer et tenir compte de leur confort et de comment les mettre à l'aise.

- Créer une atmosphère positive et prêter attention à leur environnement
- S'assurer que les étudiants soient détendus et sans appréhensions
- Leur laisser le temps de s'installer et de se sentir à l'aise
- Discuter pendant une minute ou deux d'un sujet qui ne se rapporte pas à l'évaluation
- Donner un bref aperçu du processus d'évaluation utilisant des termes faciles à comprendre
- Les conseiller sur le temps alloué pour l'évaluation
- Les inviter à poser des questions.

Au cours de l'évaluation, offrir des encouragements et des conseils si besoin.

Peu importe la méthode et l'outil que vous utilisez, mais il est important que vous enregistriez les résultats d'une manière ou d'une autre. De cette façon, vous ne prendrez pas une décision basée simplement sur votre mémoire. De même, vous pourrez aussi partager ces résultats avec d'autres, pour obtenir leur opinion ou pour appuyer toute décision que vous prenez.

Si l'évaluation implique l'observation de l'étudiant pendant qu'il fait quelque chose, une façon simple et habituellement efficace de documenter ses progrès est de préparer une sorte de liste-inventaire, avec un espace supplémentaire réservé à des commentaires de feedback spécifiques. Énumérez les choses importantes que vous devez les voir faire ainsi que les aspects clés de la façon dont ils devraient faire ces choses, puis cochez chacune d'entre elles au fur et à mesure qu'elles sont terminées. Notez ensuite les commentaires spécifiques qui les aideront pour leur avenir.

Si l'évaluation est quelque chose qu'ils vous présentent sur papier, vous pouvez y inscrire leurs notes ainsi que vos commentaires de feedback spécifiques. Si vous préférez, il vous est aussi possible d'inscrire ces résultats sur une page à part. Une fois de plus, le fait d'établir une liste claire des aspects critiques exigés vous aide à porter un jugement objectif et impartial.

## **Principes de notation de l'évaluation**

L'objectif principal de l'attribution d'une note pour chaque élément de l'évaluation est de donner une mesure précise de ce que l'élève a accompli. Cela signifie que la notation doit être juste, objective et dépourvue de préjugés personnels. La meilleure façon d'y parvenir, comme on l'a laissé entendre dans les sections précédentes de ce document, est d'avoir une liste écrite des objectifs clés liés à chaque activité d'évaluation, en fonction de laquelle un jugement peut être porté.

Lorsque l'outil d'évaluation est conçu, une partie de sa conception consiste à attribuer des valeurs numériques au résultat final. Il est impératif que nous travaillions très soigneusement à son élaboration, afin qu'une norme de mesure claire soit convenue par tous ceux qui effectuent l'évaluation. Cela équivaut à employer une règle métrique pour mesurer un saut en hauteur lors d'événements sportifs. Tous les «juges» doivent employer la même mesure! Il est important que vous compreniez, en termes pratiques et mesurables, la raison qui fait que vous attribuez huit points sur dix à une personne et cinq sur dix à une autre.

Les diverses évaluations seront ensuite regroupées pour donner une note globale. Pour une explication des lettres attribuées ou des notes en pourcentage, voir l'article «Explication de la notation» dans ce guide.

Souvent, le personnel lutte avec un désir d'être miséricordieux dans la notation du travail de ses étudiants, mais cela peut mener à l'attribution d'une note qui n'est pas un véritable reflet de leur travail. Cela n'aide pas l'étudiant. Agir ainsi ne reflète ni la vraie miséricorde, ni l'amour véritable envers votre étudiant. Rendre un jugement précis permet à l'étudiant de se rendre compte de l'endroit où il doit concentrer ses efforts et de ce qu'il doit faire différemment. Donner une note précise et honnête à un étudiant qui ne produit pas un travail de qualité appropriée est en fait la meilleure aide que nous puissions lui donner. Si nous l'envoyons ailleurs avec un jugement erroné sur ses capacités, nous le mettons en danger. Il sera sous-préparé ou inadapté au travail qu'il fera. Il risque ainsi de causer des dommages et de souffrir lui-même.

Pour en revenir à notre image du saut en hauteur, il ne suffit pas de se rapprocher de la barre. S'ils ne franchissent pas la barre, les étudiants n'ont pas réussi le saut. Imaginez le chaos dans une compétition olympique si les juges utilisaient une telle approche!

Il est important que nous ne tombions pas non plus dans le piège opposé d'être si rigides dans notre façon de penser que nous ne voyons même plus où notre évaluation, ou son outil, est défectueuse. Nous sommes tous faillibles et nous avons tous nos propres perspectives. Nous devrions faire preuve d'humilité dans notre approche et travailler avec les autres, chacun regardant la même performance de l'étudiant ou le travail soumis, de sorte qu'ensemble nous en arrivions à une évaluation aussi impartiale que possible. De cette façon, nous pouvons reconnaître les préjugés ou les idées fausses qui peuvent être en nous. Parfois, cela nous permet aussi de voir là où un point d'évaluation ne donne pas forcément une bonne représentation de la réalité. En examinant les résultats de plus d'un étudiant, il arrive parfois que quelque chose devienne apparent au sujet du test que nous avons conçu ou des normes que nous avons établies et qui ne correspond pas aux lignes directrices que nous avons décrites plus tôt.

Il peut également être utile de montrer le résultat général de l'évaluation à la fin d'une phase théorique/phase pratique au leader de la base, au directeur de la formation ou à toute autre personne ayant une compréhension appropriée mais ne faisant pas partie du personnel de la formation. Cela permet une validation finale des résultats avant d'envoyer le formulaire C au bureau du préposé au registre international.

Ensemble, la justice et la miséricorde permettent aux étudiants de découvrir leurs talents, y compris le ministère pour lequel ils sont le mieux équipés. Elles leur permettent aussi d'en tirer le maximum.

«On t'a fait connaître, ô homme, ce qui est bien et ce que le Seigneur demande de toi, c'est que tu pratiques la justice, que tu aimes la miséricorde et que tu marches humblement avec ton Dieu.» (Michée 6:8)



Une autre question de justice que nous mentionnerons brièvement ici est celle du plagiat et de la tricherie. Le plagiat est le fait de copier le travail de quelqu'un d'autre et de l'utiliser en son propre nom. Il s'agit d'une tricherie et justifie le renvoi académique d'un cours. Pour une discussion plus approfondie sur ce sujet, y compris sur la façon dont nous devrions aider les étudiants à éviter cela, référez-vous à l'article intitulé: «Plagiat et droit d'auteur».

### **Donner un feedback (retour) aux étudiants**

Le but de notre feedback est d'encourager les étudiants, tout en leur donnant une représentation claire sur les progrès de leur développement. Le mot «échec» peut être chargé d'une signification négative et de la peur associée à des expériences passées. Lorsque nous évaluons nos étudiants et leur donnons des retours, nous devons tempérer l'utilisation de ce mot, ou l'éviter complètement, en utilisant une meilleure explication. Le feedback que nous donnons à une personne devrait entrer dans l'une des trois catégories suivantes:

- Ils se débrouillent vraiment bien et/ou sont prêts à être envoyés dans le ministère
- Ils s'améliorent mais ne sont pas tout à fait prêts; avec plus de temps et d'efforts, ils y arriveront. (Cela peut être une note d'échec à ce moment précis, mais aussi un encouragement à persévérer)
- Ils n'ont pas les dons requis pour ce ministère.

Dans la deuxième catégorie, nous devons les conseiller sur comment passer à l'étape suivante de leur développement.

Dans la troisième, nous devons les rassurer que «échouer» au cours parce qu'ils ne sont tout simplement pas faits pour ce genre de ministère ou environnement ne signifie PAS qu'ils ont échoué en tant que personne. Cet «échec» est simplement la constatation que leurs talents et leurs dons se trouvent ailleurs. Chaque personne est capable de servir Dieu d'une manière ou d'une autre. Nous pouvons encourager les étudiants qui sont dans cette catégorie en les aidant à identifier là où ils sont doués et à trouver un lieu de formation pour grandir et utiliser ces dons.

Il est nécessaire que l'évaluation soit constante et continue. Il ne s'agit pas de simplement attendre la fin du cours et de dire à l'étudiant s'il a réussi ou échoué. Si nous arrivons à la fin du cours et qu'il reçoit une note d'échec, cela ne devrait pas surprendre l'étudiant. Nous aurions dû lui expliquer ce qui était nécessaire pour atteindre le bon niveau, lui expliquer quels domaines améliorer et cela tout au long de la formation. Ainsi, il est déjà conscient du problème. Nous devons l'aider à constamment évaluer ses propres progrès et lui donner un feedback régulier basé sur nos propres évaluations et observations. Nous affirmons ainsi ce qu'il a appris jusque-là et pouvons lui donner des conseils dans les domaines qui requièrent des efforts supplémentaires. Si nous n'agissons pas de la sorte, c'est nous qui avons «échoué».

### **Évaluer nos propres évaluations**

Comme dans tout ce que nous faisons, notre attitude doit être celle d'un apprentissage et d'une amélioration constants. Une fois l'évaluation terminée, les feedbacks partagés, le formulaire C rempli et les étudiants envoyés là où ils sont appelés, il est utile que les membres du personnel prennent du temps pour passer en revue et examiner l'évaluation. Les questions essentielles et pertinentes sont les suivantes: ce qui a bien fonctionné, ce qui n'a pas bien fonctionné et ce que nous devrions faire différemment la prochaine fois. Nous pouvons passer en revue:

1. les outils et les méthodes que nous avons utilisés
2. le niveau de compréhension des étudiants pour les outils et instructions données
3. la compréhension de l'évaluateur concernant les outils et la façon dont ils devaient être utilisés
4. les ressources utilisées
5. l'environnement
6. les compétences de l'évaluateur dans la conduite de l'évaluation et du feedback
7. les décisions prises
8. des registres appropriés ont-ils été tenus?

## EXPLICATION DE LA NOTATION

Les étudiants seront informés de leurs résultats au terme de leur formation. L'évaluation du développement de l'étudiant au sein d'une formation spécifique, ou pendant sa filière d'études est basée sur plusieurs facteurs. Au niveau global, les écoles et les universités emploient diverses méthodes pour évaluer et communiquer le statut obtenu durant la formation suivie. Toutefois, en vue de préserver ces informations à long terme, les résultats obtenus par un étudiant sont souvent résumés et conservés sous forme de notes représentées par une lettre ou par un chiffre. Dans la plupart des nations, il existe un système documenté et homologué grâce auquel les informations et les diplômes peuvent être échangés entre leurs institutions. Les dossiers concernant les étudiants de l'UdN sont établis et échangés entre les différents centres à l'aide du système décrit dans cette section.

### Système de notes pour toutes les formations après EFD

Chacune des notes a une valeur en points:

Note	Description	Points attribués
A	Excellent	5
B	Bon	4
C	Satisfaisant	3
D	Limite	2
F	Échec	1

### Notes de passage

A, B, C et D reflètent des niveaux de passage différents, pour chaque formation terminée. **A** reflète une réussite scolaire excellente. À la limite inférieure, **D** reflète une réussite minimale, à la limite de l'échec. (Un seul **D** est autorisé pour une formation de 12 crédits pour l'obtention d'un diplôme 1<sup>er</sup> niveau au sein de l'UdN).

La note d'échec **F** reflète un travail insatisfaisant, et démontre en général que moins de 60% du matériel enseigné a été absorbé. La seule façon d'obtenir des crédits pour une formation échouée est de suivre la formation une nouvelle fois, de façon satisfaisante.

### Notes employées pour toutes les formations EFD et les séminaires EFD

Les notes suivantes sont employées:

Note	Description	Points attribués
S	Satisfaisant	Non applicable
U	Insatisfaisant (échoué)	Non applicable

**Satisfaisant et insatisfaisant:** Ces notes **S** et **U** seront uniquement employées pour la réussite satisfaisante ou insatisfaisante des EFD et des séminaires EFD. Dans ce contexte, S est équivalent à A, B, C et D, et U est équivalent à F. Seules les EFD peuvent employer S et U. Toutes les autres formations et séminaires doivent employer A, B, C, D ou F pour évaluer leurs étudiants.

## Notes données en cas de circonstances atténuantes

Dans certaines situations, les notes suivantes sont employées:

Note	Description	Points attribués
T	Ajourné	Non applicable
I	Incomplet	Non applicable
W	Interruption	Non applicable
N	Aucun crédit	Non applicable
X	Audit	Non applicable

**Ajourné:** une note ajournée **T**, (temporaire) peut être octroyée en attendant le reste du matériel ou la/les formation(s) suivante(s). Elle peut être octroyée à un étudiant qui a terminé sa phase théorique mais qui n'a pas terminé sa phase pratique, et aussi dans d'autres circonstances particulières. Toute formation notée **T** doit être convertie dans un délai de deux ans en une note permanente. Après une durée de 2 ans, un **T** sera converti en **U** ou **F**.

**Incomplet:** la note «incomplet» (**I**) peut être conférée à la discrétion du responsable de formation, si celui-ci estime que l'étudiant n'est pas à même de satisfaire certaines exigences de la formation. Cette note n'est donnée que si cette lacune est due à une absence autorisée, ou à des circonstances atténuantes indépendantes de l'étudiant et si le niveau du travail déjà accompli est acceptable pour la réussite de la formation. Si l'étudiant manque 2 semaines de sa formation, il recevra un **I** à la fin de l'école. Si l'étudiant termine et remplit les exigences restantes de la formation dans un délai de 2 ans, le **I** sera remplacé par une note de crédit. Si, par contre, ces exigences restent incomplètes, le préposé au registre international changera le **I** en un **F**, et l'étudiant devra refaire la formation s'il désire recevoir un crédit. À cause de la gravité de cette procédure, il est impératif que le leader de la formation donne toutes les explications à l'étudiant qui reçoit la note **I** et qu'il travaille avec lui pour pouvoir terminer la formation. Pour cela, lorsque le Préposé au registre international reçoit une fiche de notes (formulaire C) avec un **I**, celui-ci devra prendre contact avec le Doyen international ou directeur du centre pour s'assurer que le leader de la formation est bien conscient de ses responsabilités envers ledit étudiant. Les étudiants qui ne peuvent pas terminer la formation dans le délai prescrit de 2 ans ont la possibilité de faire une demande écrite de prolongation auprès du leader de la formation et du Doyen international ou directeur du centre. Le leader de la formation et le Doyen international pourront faire un arrangement particulier pour permettre à l'étudiant de terminer sa formation.

**Admission tardive:** un étudiant qui arrive en retard ne peut pas rattraper les semaines manquées tout en suivant les cours de cette formation. Pour tout rattrapage, il doit attendre la fin du cours.

**Interruption:** si l'étudiant retire sa candidature de l'école dans la première semaine, il ne recevra pas de note et peut se faire totalement rembourser. Si un étudiant retire sa candidature dans la deuxième semaine ou dans les deux semaines avant le terme de la formation, il recevra comme note un **W**. Si une note **I** n'est pas applicable, tout étudiant qui quitte la formation pendant les deux dernières semaines recevra un **F** (ou **U** pour les EFD).

**Aucun crédit:** de par leur nature particulière, certaines formations numérotées 0-99 n'offrent aucun crédit (**N**) aux étudiants de l'UdN.

**Auditeur libre:** des circonstances particulières peuvent forcer un étudiant à préférer participer à une formation en auditeur libre plutôt que pour l'obtention de crédits académiques. Comme pour tout autre étudiant au sein de l'UdN, un auditeur libre doit avoir préalablement suivi une EFD et sa phase pratique avec succès. Un étudiant s'inscrit en auditeur libre dans une formation avec la permission du leader de cette formation avant le début de l'apprentissage. Il n'est pas permis de changer son statut d'auditeur libre en étudiant académique, ni le contraire, durant le déroulement de la formation. Une note **X** sera conférée à une formation suivie comme auditeur libre, et aucun crédit ne permettra l'obtention d'un diplôme, à moins que la formation ne soit refaite pour l'obtention de crédits académiques. Si seule une fraction de la formation est suivie en auditeur libre, l'étudiant sera traité en tant que spectateur et sa présence ne sera pas enregistrée sur le relevé de notes officiel.

## **Crédits et relevés de notes**

La réalisation satisfaisante d'une semaine entière de cours à un niveau de formation/éducation universitaire rapporte un crédit dans l'UdN. Dans ce contexte, une formation de 12 semaines rapporte 12 crédits. Une formation plus courte rapportera un nombre de crédits équivalent au nombre de semaines complètes d'apprentissage. L'année académique normale de 9 mois rapporte donc 36 crédits. Il n'est pas possible d'obtenir simultanément des crédits pour un séminaire et pour une formation. Au sein de l'UdN, une semaine complète se définit par une semaine de 50 heures, remplie de cours universitaires appropriés, d'activités pédagogiques et d'études. Une formation modulaire de 12 crédits de l'UdN est équivalente à 12 crédits «équivalence de semestre» dans le système universitaire américain, ou à 16 crédits «équivalence de trimestres».

À réception du formulaire de demande de relevé de notes et d'un paiement, le bureau du recteur enverra à l'étudiant un relevé de notes officiel. L'UdN se réserve le droit de ne pas octroyer de relevé de notes à tout étudiant qui ne s'est pas acquitté de ses frais. Le relevé de notes mentionnera le statut académique actuel de l'étudiant, mais n'inclura pas les formations non enregistrées ni les crédits de transfert. Ces derniers ne peuvent être octroyés que lors de la satisfaction de toutes les autres exigences de diplôme requises par l'UdN.

# DONNER ET RECEVOIR DES CORRECTIONS DIRECTIVES

(Tiré d'un enseignement de Darlene Cunningham pour la LTS)

## Réflexions générales à prendre en compte lors de «situations problématiques».

1. En entendant une rumeur ou un rapport sur le péché d'un autre, approchez toujours la question avec la trame de la **grâce**. Reconnaissez vos propres tentations, faiblesses et échecs. Dieu ne peut pas nous donner Sa grâce pour confronter une situation si notre propre orgueil fait obstacle. Gardez à l'esprit que nous sommes tous des pécheurs, sauvés par grâce.

Tite 3:1-8: «Nous étions autrefois nous-mêmes insensés.»

Pr 3:34: «Dieu s'oppose aux orgueilleux mais fait grâce aux humbles.»

Jc 4:6-17: Lisez tout le passage.

2. Rappelez-vous que l'objectif final de la correction est toujours **la restauration**. **L'humilité** de la part du leader est un ingrédient clé.

Ga 6: «Frères, même si un homme est pris dans un péché, vous qui êtes spirituels, restaurez un tel homme dans un esprit de douceur, en prenant garde à vous-mêmes, de peur que vous ne soyez tentés vous aussi. Portez les fardeaux les uns des autres, et accomplissez ainsi la loi du Christ.»

3. **Croyez toujours le meilleur** par rapport aux autres. Demandez à Dieu le discernement, et non le «don de suspicion». La curiosité non sanctifiée détruira le don du discernement, mais si la curiosité est sanctifiée par l'amour, vous pourrez faire confiance aux intuitions du Saint-Esprit qui feront que vous, là où vous devez être, en train d'entendre les choses que vous avez besoin d'entendre.

4. **Gardez votre langue**. Choisissez avec sagesse avec qui partager une offense présumée si, bien sûr, vous devez partager. Il n'y a pas d'excuse à avoir «la langue pendue» devant votre conjoint, des leaders, vos disciples, ou n'importe qui. Il est important de permettre au temps et à la réflexion de diffuser vos propres émotions et celles des autres.

Pr 16:23: «Celui qui est sage de cœur manifeste la sagesse par sa bouche, et l'accroissement de son savoir paraît sur ses lèvres.»

Pr 18:21: «La mort et la vie sont au pouvoir de la langue...»

Col 4:6: «Que votre parole soit toujours accompagnée de grâce, assaisonnée de sel, afin que vous sachiez comment vous devez répondre à chaque personne.»

## Éléments à prendre en considération dans l'arbitrage:

1. Posez-vous la question: «En tant que leaders, où n'ai-je/n'avons-nous pas réussi à donner une supervision adéquate aux personnes impliquées ou à la situation?» Nous devons, au maximum, prendre nos responsabilités en tant que leaders, tout en reconnaissant la responsabilité de chacun devant ses propres mauvais choix.

2. Vérifiez les faits et les détails pour connaître toutes les facettes de l'histoire. Donnez une écoute honnête et objective à toutes les parties concernées. Il est important, en tant que leader juste, de rester impartial. Quand vous entendez un rapport négatif, mettez-le de côté dans votre esprit et dites-vous sciemment: «Je n'ai entendu **qu'une partie** de l'histoire.» Évitez d'étiqueter les gens ou de tirer des conclusions hâtives.

3. Posez-vous la question: «Un **principe** biblique a-t-il été violé?»

4. Considérez comment la culture ou les préférences personnelles peuvent avoir affecté la situation ou la perspective des gens.

5. Demandez: «Quel est l'âge spirituel et chronologique de l'individu, quel est son arrière-plan?» C'est différent pour une prostituée nouvellement convertie de commettre un acte immoral que pour une personne qui a été

pasteur pendant 30 ans. Pour l'ex-prostituée, c'est juste un pas en arrière; pour le pasteur, c'est un virage à 180 degrés.

6. Tenez compte de l'étendue du cercle d'influence de l'individu.

7. La personne est-elle **repentante**?

8. Quelle **forme de restitution** devrait être faite? Pesez soigneusement les ramifications de décisions telles que le renvoi d'un JEMien à la maison. Le congédiement peut être la solution immédiate «facile», mais les implications à long terme dans la relation avec l'individu, sa famille et son église d'origine sont énormes.

Si la personne est en position de leadership et est repentante, souvent, il est quand même important qu'elle soit déchargée de ses responsabilités de leadership, non pas comme un acte de discipline, mais comme une occasion d'être formée dans son domaine de faiblesse.

9. Quelle est le **fondement biblique** de toute ligne de conduite que vous décidez d'adopter?

10. Quel est le cercle approprié de personnes avec qui il faut communiquer au sujet de l'offense, selon la sphère d'influence de la personne? Qui ne devrait pas être impliqué dans la communication? Cercles à considérer: leaders de JEM, personnel, étudiants, parents, pasteur de l'église locale. Quelle est la meilleure **méthode de communication**: en personne, par téléphone ou par écrit? Pesez avec sagesse le fait que la communication écrite peut durer beaucoup plus longtemps que la résolution de l'offense et peut continuer à faire beaucoup de dégâts. S'il est juste et nécessaire pour l'individu de faire une confession publique de son péché, vous, en tant que leader, devriez-vous tenir avec lui/elle et lui apporter tout votre soutien.

Si la question est une préoccupation internationale majeure, assurez-vous que les leaders de JEM en soient informés **rapidement**.

11. Quel processus disciplinaire et quelles relations de soutien devrait-on mettre en place pour permettre à la personne **d'être restaurée**?

Si, en tant que leader, vous ne savez pas comment gérer une situation, demandez l'aide d'un autre leader plus expérimenté.

### **Quand un leader doit-il confronter une personne?**

1. Faites face à la situation. Ne vous contentez pas de «laisser faire».

2. Demandez à Dieu de vous donner la crainte du Seigneur et de ressentir Sa tristesse concernant ce péché.

3. Suivez les directives trouvées dans Matthieu 18.

A. Allez d'abord vers la personne en privé.

– Choisissez/créez un environnement qui minimise le stress pour la personne concernée.

– Ne faites pas attendre la personne à l'extérieur du lieu de la réunion, même courtement.

– Ne créez pas de «barrières» à la communication en vous asseyant derrière un bureau ou d'autres objets qui vous «séparent» de l'individu.

– N'accusez pas. Prenez autant de blâme sur vous que possible.

B. Prenez un témoin. Choisissez quelqu'un d'impartial et sage qui aidera les personnes impliquées à s'écouter mutuellement. Ne «corrompez» pas le témoin avec des informations.

### **Comment réagir quand quelqu'un VOUS confronte:**

1. Regarder au-delà des mots de la personne aux motifs de son cœur. La méthode ou l'approche peut être dure et peut manquer de sagesse, mais vous pourrez apprendre beaucoup en restant dans l'humilité devant Dieu.

2. Recherchez la vérité. Même lorsque 99% d'une plainte est injustifiée, il s'y trouve **presque toujours** des semences de vérité à découvrir. Nos critiques sont souvent nos meilleurs amis et nous aident à maintenir un bon équilibre.

3. Ne soyez pas sur la défensive. Si quelqu'un «arrive en force» avec une accusation contre vous, rappelez-vous que c'est peut-être à cause de leur propre insécurité. En tant que figure d'autorité, vous avez le potentiel de blesser les autres facilement et profondément si vous manquez de maîtrise de soi ou de sagesse dans votre réponse. Gardez-vous de prendre un mode d'attaque «vous/tu, vous, vous» pour vous défendre. Rappelez-vous que l'amour prend plaisir à couvrir la transgression d'un autre.

4. Si vous avez de la difficulté à recevoir des corrections, faites une étude sur «le sage» qui reçoit l'instruction.

Pr 1:5: «Que les sages écoutent et ajoutent à leur savoir, et que ceux qui discernent soient guidés.»

Pr 4:13: «Retiens l'instruction, ne t'en dessais pas; Garde-la, car elle est ta vie.»

Pr 9:9: «Instruisez un homme sage et il sera encore plus sage; enseignez un homme juste et il augmentera son savoir.»

### **Comment éviter d'avoir besoin d'être confronté:**

1. Rendez-vous vulnérable et accessible. Créez un environnement qui encourage les gens à se sentir libres de donner leur avis et de poser des questions. Cela vous donnera également de nombreuses occasions pour enseigner des principes.

2. Soyez humble. Avouez franchement: «Je ne suis pas parfait. J'ai besoin de vous et de votre contribution.» Reconnaissez qu'il reste des domaines où vous avez encore besoin d'apprendre. Un leader menacé porte un lourd fardeau, constamment en train de couvrir ses faiblesses pour garder bonne apparence.

# PLAGIAT ET COPYRIGHT

*Par Brad Tout*

«Rendez à tous ce qui leur est dû: l'impôt à qui vous devez l'impôt, le tribut à qui vous devez le tribut, la crainte à qui vous devez la crainte, l'honneur à qui vous devez l'honneur.» (Romains 13:7 Louis Seg)

La question de plagiat et de droit d'auteur (copyright) est une question importante autant pour nous-mêmes, dans nos propres enseignements et dans le développement de nos ressources pédagogiques, que pour les étudiants lors de la soumission de leurs travaux pour leurs évaluations.

La définition suivante de plagiat est tirée de Turnitin.com et Research Resources. Turnitin permet la distribution gratuite et l'emploi à but non lucratif de ce document, dans des contextes pédagogiques.

*Beaucoup de personnes pensent que le plagiat consiste à copier le travail d'autrui, ou à emprunter les idées originales d'autrui. Mais les termes tels «copier» et «emprunter» ne font que déguiser la gravité de cette offense.*

*Selon le dictionnaire en ligne Merriam-Webster, «plagier» signifie:*

- 1. Voler et faire passer (idées et paroles d'un autre) pour son propre compte*
- 2. Employer (une production d'autrui) sans citer la source*
- 3. Commettre un vol littéraire*
- 4. Présenter comme nouvelle et originale une idée (ou un projet) dérivée d'une source existante*

*En d'autres termes, le plagiat est un acte de fraude. Il s'agit à la fois de voler le travail d'autrui et de mentir à ce sujet.*

«Mieux vaut un pauvre qu'un menteur.» (Proverbes 19:22b Louis Seg)

«Lorsqu'il (Satan) profère le mensonge, il parle de son propre fonds; car il est menteur et le père du mensonge.» (Jean 8:44 Louis Seg)

Depuis les débuts de l'Université des Nations, Dieu nous a bénis avec de nombreux orateurs incroyables, capables d'enseigner de nombreux sujets ainsi que le développement de matériel pédagogique très efficace. Pour les étudiants et les membres du personnel qui ont reçu cette formation, c'est un don de Dieu. Dieu nous appelle à faire en sorte que ceux qui ont développé cet enseignement et les documents publiés qui sont utilisés, soient honorés. Une façon d'honorer ces personnes est de reconnaître l'auteur original d'un enseignement et, dans certains cas, d'obtenir sa permission lorsque nous transmettons cet enseignement à d'autres au travers de notre propre enseignement ou si nous l'incluons dans un enseignement que nous-mêmes avons développé.

La plupart, sinon la totalité, de ces grands enseignants sont plus qu'heureux que leurs enseignements soient transmis librement. Ils ne les considèrent pas comme leur appartenant, mais comme un don de Dieu et donc comme Lui appartenant. Les seules restrictions visent généralement à maintenir l'intégrité de la Parole que Dieu leur avait donnée à l'origine. Cependant, l'utiliser sans reconnaître le rôle de ces enseignants est déshonorant pour eux et pour Dieu. Il est également déshonorant, et en fait illégal, de prétendre qu'un enseignement qu'une autre personne a développé à l'origine est le nôtre. C'est vrai, que nous le revendiquons directement en disant qu'il est le nôtre ou indirectement en ne reconnaissant pas l'enseignant d'origine.

Même Jésus mentionnait la source spécifique des Écritures qu'il citait. Il commençait souvent par dire: «Comme l'a dit le prophète Ésaïe, ...», ou des paroles semblables. Qui a inspiré les paroles d'Ésaïe? Dieu l'a fait. Ainsi, Jésus aurait pu à juste titre se considérer comme l'auteur des paroles d'Ésaïe et pourtant il était assez humble pour faire l'effort de rendre hommage à Ésaïe en les citant comme étant ses paroles. En cela, comme en toutes choses, Jésus est notre modèle et nous devons le suivre.

Chaque fois que nous copions ou utilisons des ressources (y compris des documents écrits, audio, vidéo, téléchargés sur Internet, etc.) dont les originaux viennent de quelqu'un d'autre, nous devons y faire référence dans notre propre version de ces ressources.

Il est presque universellement accepté que certaines ressources puissent être utilisées à des fins pédagogiques et non lucratives, et dans des limites précises. Un document ou une vidéo peuvent partiellement être insérés dans



un document que vous êtes en train de développer, à condition que ces citations ne dépassent pas une certaine longueur et que la source soit clairement indiquée. La longueur admissible de ces parties est habituellement définie par les lois sur le droit d'auteur en vertu de la notion «d'utilisation équitable» de citations. Pour des portions plus grandes, il peut encore être possible de les utiliser si nous obtenons l'autorisation spécifique de la source. Certains documents, comme la description du plagiat ci-dessus, sont marqués comme étant librement disponibles à des fins non lucratives et/ou pédagogiques.

Il existe des lois internationales et locales régissant le droit d'auteur, auxquelles nous devons également adhérer. Vous trouverez des informations sur les lois concernant l'utilisation équitable et le droit d'auteur sur l'Internet, ou en prenant contact avec l'agence gouvernementale compétente. Dans tous les cas, nous devons d'abord nous pencher sur le mandat biblique et démontrer plus d'honneur encore que la loi ne l'exige.

Lorsque nous citons un document, une ligne d'un film ou la parole d'une autre personne, là aussi, il est nécessaire que nous citions la source d'origine. Parfois, une idée ou une pensée que nous voulons utiliser peut-être quelque chose que nous avons entendu au courant d'une conversation, d'une discussion ou d'un enseignement. Là aussi il est important d'en reconnaître la source.

Lorsque nous prenons des notes à partir d'un enseignement, nous devons veiller à y inclure le nom de l'auteur ou de l'enseignant et nous assurer que nous n'ajoutons aucune autre annotation qui donnerait l'impression que nous, notre base ou autre personne que l'auteur nous nous «approprions» cet enseignement.

### **Comment mentionner la source des citations que vous employez, etc.**

Lorsque vous citez la Bible, il est recommandé d'inclure la référence et la version dont la citation est tirée.

La façon habituelle de mentionner une source utilisée dans des documents écrits ou dans d'autres médias est d'inclure une note de bas de page ou de fin de texte et une bibliographie. Sinon, la source peut être mentionnée dans le texte même (ou la vidéo, etc.) comme le démontre cet article, où nous mentionnons le matériel de Turnitin.com et Research Resources. Les informations fournies doivent comprendre: le nom du livre, du film, etc.; l'auteur, le producteur, le développeur, etc.; l'éditeur ou toute autre société ou organisation pertinente; la date de la première édition/version et la mention de quelle édition/version (y compris les dates) vous avez utilisée si ce n'est pas la première.

Si la citation est tirée d'un enseignement que vous avez entendu ou d'une conversation ou d'une situation semblable, il est important que vous mentionniez qui était la personne qui l'a partagée et à quelle occasion.

Vous pouvez également trouver de nombreuses ressources utiles sur l'Internet, en particulier sur le site [www.turnitin.com](http://www.turnitin.com). Si vous n'avez pas accès à l'Internet, vous pouvez essayer de contacter d'autres établissements pédagogiques ou obtenir les livres de référence utilisés par d'autres universités.

### **Le plagiat et les étudiants**

Nous devons éduquer nos étudiants sur ce qu'est le plagiat, leur donner des directives par rapport à toute la documentation d'autres personnes qu'ils utilisent dans leur travail et comment mentionner convenablement leurs sources. Le plagiat des étudiants est de la tricherie et un motif d'échec (mauvaise note) immédiat dans un cours et de renvoi de l'UdN (voir le document «Renvoi des étudiants» dans *le Guide de référence de l'UdN*).

*La triche: enfreindre les règles pour obtenir un avantage; enfreindre les règles d'un jeu, d'un examen ou d'un concours dans le but d'obtenir un avantage déloyal. (Traduit de l'anglais, Encarta World English Dictionary)*

À l'UdN, nous aidons les étudiants à grandir dans leur caractère en suivant les normes bibliques de moralité. Puisque la tricherie est essentiellement de la malhonnêteté et que le plagiat est du vol, toute accusation contre un tel comportement fera l'objet d'une enquête approfondie.

Cet article peut être utilisé pour fournir une perspective biblique ainsi que d'autres informations utiles à vos étudiants. Nous le répétons, il y a des ressources utiles à [www.turnitin.com](http://www.turnitin.com)

### **Protéger nos originaux**

Si nous développons des documents de formation écrits pour nos formations, nous devrions inclure une sorte de déclaration de droit d'auteur ou d'annotation pour tout original en plus de la reconnaissance du contenu que

nous utilisons et qui a été développé par quelqu'un d'autre. De cette façon, nous aidons à maintenir l'intégrité de ces documents et empêchons d'autres personnes de les revendiquer comme étant les leurs à des fins personnelles. Cela ne signifie pas que nous devenons restrictifs en permettant à d'autres de l'utiliser; mais copier l'écriture signifie qu'elle peut être conservée à l'intérieur de limites appropriées et utilisée conformément à l'intention originelle. Malheureusement, des incidents se sont produits dans le passé où des documents développés par JEM ont été copiés et enregistrés comme «propriété» en termes de droit d'auteur par une autre personne qui en a tiré un profit financier. Nous devons nous protéger, non pas tant pour le profit, mais pour permettre à ces documents d'être utilisés librement par les autres.

Il est recommandé d'inclure le titre et la propriété du document dans un en-tête et/ou un pied de page sur chaque page, tel qu'il se trouve au bas de cette page. Une déclaration de droit d'auteur qui peut être placée à plusieurs endroits du document publié peut ressembler à quelque chose comme:

© *Ce document a été développé à l'origine par ... .. en (mettre l'année) ... (à l'exception des parties où les auteurs originaux ont été reconnus).*

Les lois locales peuvent varier en ce qui concerne l'obligation d'inclure ou non le symbole de copyright (©) utilisé ci-dessus. Compte tenu du contexte international de l'UdN, il est recommandé de l'inclure quand même.

Le fait de conserver l'original sur un support quelconque (cassette, disque, papier, fichier informatique, etc.), y compris les dates et les détails de l'auteur, est une preuve suffisante de propriété dans la plupart des pays. Il existe également des procédures officielles en vertu desquelles le droit d'auteur peut être enregistré. Le ministère (gouvernement) et les procédures varient selon le pays dans lequel vous vous inscrivez.

# PROTÉGER CE QUE DIEU NOUS A DONNÉ

*Comment et pourquoi obtenir des droits d'auteur pour nos «originaux»?*

Lorsque nous développons nos propres originaux (matériel didactique, manuels, vidéo, musique, œuvres d'art, etc.), il est important de tenir compte de leur droit d'auteur. Nous pourrions considérer tout ce que nous développons comme un don de Dieu que nous devrions donner librement aux autres. Cela appartient vraiment à Dieu, pas à nous. Il y a une part de vérité dans cette manière de voir. Mettre le droit d'auteur sur notre travail ne signifie pas que nous devons devenir restrictifs.

Cela veut vraiment dire que:

- Nous pouvons protéger le don de Dieu et nous assurer qu'il est utilisé avec le même cœur et le même but que Dieu avait envisagé au départ.
- Nous pouvons protéger le don de Dieu d'être exploité par d'autres pour un gain personnel.
- Nous pouvons protéger notre liberté de continuer à utiliser ce que Dieu nous a donné.

Dans le passé, il y a eu plusieurs occasions où des ressources développées par JEM ont été copiées et enregistrées comme «appartenant» en termes de droits d'auteur à une autre personne qui a profité financièrement d'en être titulaire; empêchant ainsi JEM de continuer à employer ces ressources, à moins que JEM ne lui verse une redevance.

Il est impératif que nous protégeions le travail que Dieu nous a donné contre cette possibilité, non pas pour du profit, mais pour nous assurer que ces ressources demeurent disponibles pour notre utilisation et celle d'autrui. Si ces ressources sont publiées, vendues ou distribuées alors la bénédiction de cette publication revient à JEM ou à la personne au travers de qui Dieu a développé ce travail.

## **Politique de l'UdN en matière de droit d'auteur**

1. Le personnel de JEM a le droit de garder ses droits d'auteur pour tous les livres, chants, articles, médias ou matériaux qui sont générés individuellement et qui vont généralement au-delà de ses responsabilités quotidiennes de JEM.

JEM n'exigera pas qu'une telle personne renonce à ses droits; cependant, elle peut, bien sûr, céder volontairement les droits d'auteur à JEM ou à un ministère de JEM à titre de cadeau.

Lorsque l'original est développé dans le cadre des responsabilités quotidiennes d'une personne au sein de JEM, le droit d'auteur est généralement considéré comme appartenant à JEM.

Pour des projets de groupes spécifiques à JEM, tel que le produit des équipes de développement du curriculum, les noms des auteurs seront spécifiés, mais JEM détiendra les droits d'auteur. Les royalties résultant de toute publication et/ou distribution seront assignées à un ministère spécifique plutôt qu'à des individus.

2. Le principe que nous souhaitons maintenir est de voir une distribution à plus grande échelle de toutes nos ressources. Nous sommes tous engagés à prêcher l'Évangile à chaque créature.

Afin de diffuser la Parole, nous encourageons les arrangements avec d'autres ministères, éditeurs et distributeurs pour maximiser le marketing de nos enseignements, en particulier lorsque des groupes qui ne sont normalement pas en contact avec JEM peuvent être atteints.

3. Mais nous demandons qu'aucun individu, ministère ou organisation ne se voie accorder des droits exclusifs de distribution au détail.

Loren a été amené dès le début de JEM à opérer de cette façon. En d'autres termes, il permettait toujours à toute personne qui enregistrerait l'un de ses messages de les vendre où et quand elle le souhaitait; mais il n'a jamais donné à quiconque le droit exclusif de vente au détail d'un message particulier.

Dans le cas de l'édition de livres, l'éditeur exigera des droits exclusifs de vente en gros, mais il vendra les livres au prix de gros à quiconque souhaite les vendre au détail. En général, JEM cherchera à obtenir le droit de distribuer les livres par l'intermédiaire de ses propres équipes, publications et réunions, à des prix spéciaux ou gratuitement, comme convenu entre les auteurs et les éditeurs.

*Protéger ce que Dieu nous a donné.*

*Guide de référence de l'UdN 2017. © 2017 par JEM/UdN. Tous droits réservés.*

1/3

Dans le cas de la distribution des médias audio et visuels, il y a très peu de distributeurs à l'échelle nationale (comme dans le cas de l'édition de livres) et peu sont vendus dans les magasins. Et la vente en gros ne se fait pas. C'est pourquoi il faut éviter les accords d'exclusivité pour la vente des médias.

4. Nous devons toujours demander la permission de l'orateur/oratrice avant de l'enregistrer et devrions aussi lui demander de signer un formulaire donnant à JEM des droits de distribution non exclusive pendant le temps qu'ils exercent leur ministère au milieu de nous.

Nous encourageons aussi fortement le paiement de royalties sur les ventes de médias de nos orateurs itinérants. En appliquant les principes ci-dessus aux enseignants qui ne sont pas de JEM et que nous enregistrons dans nos bases, ces derniers ne pourraient pas, par exemple, demander des bandes originales de leurs messages et garder les droits exclusifs de distribution pour eux-mêmes ou pour une autre personne ou organisation. Ils sont tout à fait libres de nous refuser le droit d'enregistrer et de distribuer leur enseignement s'ils estiment que cela empiète sur leur propre droit d'auteur et sur la distribution de cet enseignement.

### **Qu'est-ce qu'un «original»?**

Énoncé simplement, il s'agit de tout travail qui n'est pas une copie du travail d'autrui. Mais il y a plus que cela. Selon le type de travail produit, il peut exister des définitions légales qui clarifient ce que le mot «original» signifie. Par exemple, un chant qui a un nombre défini de mots consécutifs qui sont les mêmes que dans un autre chant serait considéré comme une copie et non comme un original. Il existe des définitions similaires liées à la musique de ce chant.

Pour des projets de nature visuelle, tels la production vidéo (film ou autre) ou des œuvres d'art, la définition est moins définie et est basée sur sa ressemblance directe avec toute autre œuvre.

En ce qui concerne le matériel didactique, les livres, etc., vous pouvez vous référer aux directives sur le plagiat. À nouveau, il s'agit de savoir dans quelle mesure le travail est original et dans quelle mesure se trouvent des citations d'autrui. Tout ce que vous développez comme étant «original» devrait être essentiellement formé de vos propres mots plutôt qu'être une copie de citation. Si vous citez quelqu'un d'autre, vous devez toujours le référencer dans votre propre travail.

Le principe le plus important est le suivant: qui est la personne qui a vraiment fait le travail? Si vous-mêmes, en tant qu'individu, avez réalisé une bonne majorité du travail et développé des ressources tirées de vos propres efforts plutôt que des efforts d'autrui, alors le travail peut être considéré comme étant un original.

Pour de plus amples informations sur le «seuil d'originalité», consultez le site [https://en.wikipedia.org/wiki/Threshold\\_of\\_originality](https://en.wikipedia.org/wiki/Threshold_of_originality)

### **Comment établir le droit d'auteur**

Une autre source d'information très utile est <https://en.wikipedia.org/wiki/Copyright>

Cette page spécifie:

«Dans tous les pays où les normes de la Convention de Berne s'appliquent, **le droit d'auteur est automatique et n'a pas besoin d'être obtenu au travers d'un enregistrement officiel auprès d'un bureau gouvernemental**. Une fois qu'une idée a été réduite à une forme tangible, par exemple en la sécurisant sur un support fixe (tel qu'un dessin, une partition, une photographie, une bande vidéo ou un fichier informatique), le titulaire du droit d'auteur a le droit de faire valoir ses droits exclusifs. Cependant, bien que l'enregistrement ne soit pas nécessaire pour exercer son droit d'auteur, dans les juridictions où les lois prévoient l'enregistrement, il sert de preuve prima facie d'un droit d'auteur valide et permet à son détenteur de demander des dommages-intérêts légaux ainsi que la couverture des honoraires d'avocat. (Aux États-Unis, l'enregistrement après une infraction ne permet de recevoir que des dommages-intérêts réels et des profits perdus)

En d'autres termes, dès que vous l'avez produit, il est à vous. Pour un artiste, dès qu'il signe son tableau, cela revient à un droit d'auteur. Sauf s'il s'agit d'une copie du travail de quelqu'un d'autre bien sûr!

Lors de la rédaction de notes d'enseignement ou d'une présentation PowerPoint sur un ordinateur, le fichier attribue automatiquement une date pour la dernière mise à jour de l'œuvre. Dès que l'œuvre est terminée, conservez

le fichier et sauvegardez-le dans plus d'un dispositif de stockage au cas où l'un d'entre eux serait perdu, endommagé, etc.

Ensuite, si vous voulez le mettre à jour plus tard, sauvegardez cette mise à jour dans un nouveau fichier séparé afin de conserver votre original. Cet original est la preuve de la date à laquelle vous avez développé ce travail pour la première fois et il est important que la date originale reste intégrée dans les informations du fichier. Des modifications ultérieures modifient également la date dans les informations du fichier. L'ajout d'une date de version dans le nom de fichier de la version originale et de la version mise à jour peut vous aider à suivre vos mises à jour et à fournir d'autres preuves de droits d'auteur. L'ajout de dates et d'autres détails d'identification dans le pied de page de chaque page peut également être utile.

Vous n'êtes pas obligé d'utiliser le symbole standard du droit d'auteur (©) sur votre travail, mais son utilisation peut avoir un certain effet dissuasif sur d'autres personnes qui pourraient vouloir copier votre travail et le revendiquer comme le leur. Sachez que dans certains pays, l'utilisation du symbole peut être limitée aux droits d'auteur qui ont été enregistrés.

Quelque part sur le travail, vous pouvez aussi utiliser un énoncé comme suit.

*© Ce matériel/œuvre/vidéo a été développé à l'origine par (insérer le(s) nom(s) le (insérer la date), à l'exception des parties où les auteurs/sources d'origine ont été reconnus.*

La sauvegarde et la confirmation supplémentaires obtenues par l'enregistrement du droit d'auteur d'une œuvre fournissent un terrain plus sûr pour toutes les questions juridiques qui peuvent surgir à l'avenir. Selon l'endroit où vous l'enregistrez, il peut y avoir des frais.

Il existe un certain nombre de sites gouvernementaux et de sites reconnus accessibles sur Internet – généralement avec un coût. Il existe également un certain nombre de sites offrant un service gratuit, mais méfiez-vous des conditions liées à l'enregistrement par le biais de ces sites. Vous pouvez les trouver par une recherche sur Internet, mais vérifiez-les soigneusement avant de les utiliser.

L'un des sites à vocation internationale est [www.copyrightregistrationservice.com](http://www.copyrightregistrationservice.com)

Nous recommandons que chaque site vérifie les lois et processus de copyright dans son pays et développe une procédure basée sur ces lois et processus.

# ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LA PUBLICITÉ

*Par Brad Tout*

Toute publicité pour les formations doit être claire, précise et conforme aux lignes directrices appropriées. Au travers de tout ce que nous faisons, nous avons la responsabilité de refléter le caractère de Dieu; nous devons aussi démontrer de l'intégrité dans la façon dont nous nous décrivons nous-mêmes et dans les affirmations que nous faisons dans la publicité. Cela s'applique aux brochures, dépliants, commentaires oraux, pages Web et à toute autre méthode d'explication et de marketing de nos formations.

Il est recommandé que tous les documents soient vérifiés par un superviseur ou un autre membre du personnel qualifié avant l'impression finale, l'affichage sur le Web, etc. pour s'assurer des points suivants:

- que le matériel de marketing soit précis, qu'il reflète véritablement ce qu'une formation est et ce qu'elle n'est pas et qu'il donne des informations justes concernant les dates, les coûts, la durée, etc.
- qu'une permission écrite préalable soit obtenue de toute personne ou organisation pour l'utilisation de leur nom dans le matériel publicitaire et que les conditions de cette permission soient respectées
- que les résultats annoncés soient conformes aux résultats réels de la formation (sujets probables, crédits, acceptation en vue d'un diplôme ou d'une qualification, préparation à des rôles ou ministères particuliers, etc.)
- une base ou un centre de formation ne peut annoncer des formations ou des séminaires comme étant inscrits auprès de l'UdN et admissibles pour des crédits de l'UdN que s'ils ont soumis un formulaire A et reçu un certificat d'inscription du bureau du recteur.

## **Utilisation du nom et des logos de JEM et de l'UdN:**

- Une base ou un centre de formation ne peut utiliser le nom ou le logo de l'UdN QUE pour annoncer des formations ou des séminaires qui ont été enregistrés auprès de l'UdN
- La base ou le centre de formation ne peut utiliser que les phrases suivantes (ou d'autres phrases semblables) en rapport avec des formations ou des séminaires qui ont été enregistrés auprès de l'UdN:
  - o Enregistré auprès de l'Université des Nations
  - o Une formation ou séminaire de l'Université des Nations
  - o Admissible pour obtention de crédits auprès de l'Université des Nations
- Si le matériel publicitaire comprend à la fois des cours ou séminaires enregistrés et non enregistrés, il doit y avoir une distinction claire entre ceux-ci afin de ne pas induire en erreur les étudiants potentiels en ce qui concerne l'enregistrement et les crédits.
- La base ou le lieu de formation doit être conforme aux directives pour l'utilisation des logos de JEM et de l'UdN.

Toute organisation qui n'est pas une base/lieu/organisation JEM reconnue et responsable envers la structure de direction internationale de JEM, ne peut pas utiliser les logos JEM et/ou UdN sur son matériel publicitaire ou de marketing.

## **Certificats**

- Les certificats délivrés aux étudiants diplômés d'une école comprenant le nom et/ou le logo de l'UdN doivent être de la taille et du format standards tels qu'émis par le Bureau du registre international
- D'autres certificats de taille et de format différents peuvent être émis mais ceux-ci ne peuvent utiliser que le nom et/ou le logo de JEM, et non de l'UdN.

# FONDEMENT BIBLIQUE DU BARÈME FINANCIER INTERNATIONAL À JEM

*Par David Joël Hamilton*

## **Juste et équitable:**

Alors que nous cherchons à développer une politique financière internationale équitable dans un monde où les finances internationales sont très inéquitables, il est absolument nécessaire de passer en revue les principes et pratiques bibliques qui y sont applicables. Tout d'abord, comprenons les termes «juste» et «équitable». L'équité a à voir avec le fait de donner ou d'exiger de chacun la même chose. La justice a à voir avec le fait de donner à chacun ou d'exiger de chacun son dû. Le premier insiste sur une égalité de traitement quelles que soient les circonstances, alors que le deuxième évalue les circonstances, le mérite ou le démérite, la capacité ou l'absence de capacité, afin de déterminer ce qu'est un traitement équitable. Si toutes les circonstances étaient semblables, l'équité et la justice donneraient ou exigeraient la même chose. Mais lorsque les circonstances diffèrent, l'équité et la justice peuvent ne plus être une seule et même chose.

Prenons l'exemple d'une famille qui a deux adolescents jumeaux qui jouent tous les deux au football. Il serait équitable que chacun d'entre eux reçoive une part égale de nourriture lorsqu'ils reviennent de l'entraînement de foot. Ce serait aussi juste. Cependant, si une autre famille servait la même quantité de nourriture à leur fille de deux ans et à leur garçon de 16 ans, même si ce serait équitable, ce ne serait pas juste. L'équité exige que chacun reçoive la même chose; la justice que chacun reçoive ce qui lui est dû. Il serait alors juste pour l'enfant de 16 ans de manger plus que sa sœur de deux ans, même si ce n'est pas équitable.

Dieu agit avec équité chaque fois que cette équité peut être exécutée avec justice. Mais chaque fois que l'équité et la justice divergent, Dieu reste incontestablement juste. La justice de Dieu est révélée maintes fois dans les principes trouvés dans les Écritures. La parabole de Jésus concernant l'intendant fidèle dépeint cela: «Et l'esclave qui connaissait la volonté de son maître mais qui ne s'est pas préparé ou n'a pas agi conformément à sa volonté, recevra beaucoup de coups de fouet; mais celui qui ne la connaissait pas, et qui a commis des actes dignes d'une flagellation, ne recevra que peu de coups de fouet. Et à tous ceux à qui l'on a beaucoup donné, et à qui l'on a beaucoup confié, on demandera d'autant plus.» (Lc 12:47-48)

## **Exemple tiré de l'Ancien Testament:**

Les exigences de Dieu dans le domaine des sacrifices suivaient le principe de justice. Dieu n'ignorait pas les différences économiques qui existaient au sein de son peuple; au contraire, il les prenait en considération dans ses rapports avec eux. C'est ainsi que dans le Lévitique 5, la loi stipule: «Maintenant, si quelqu'un pèche ... Il apportera aussi son sacrifice de culpabilité au Seigneur pour le péché qu'il a commis, une femelle du troupeau, un agneau ou une chèvre comme offrande pour le péché.» (Lv 5:1-6) Puis, notez le verset 7: «Mais s'il n'a pas les moyens d'acheter un agneau, il apportera au Seigneur son offrande de culpabilité pour son péché, deux tourterelles ou deux jeunes pigeons...» Ensuite, le verset 11 dit: «Mais si ses moyens sont insuffisants pour deux tourterelles ou deux jeunes pigeons, alors, en offrande pour son péché, il apportera le dixième d'un épha de fleur de farine fine comme offrande d'expiation.» Les sacrifices que Dieu exigeait étaient à la mesure des capacités économiques du peuple. Il n'était pas possible de fixer un «prix» inflexible; il risquerait d'être si bas qu'il ne coûterait rien aux riches ou alors serait si élevé que les pauvres ne pourraient même pas envisager de s'approcher de Dieu pour rétablir une relation avec Lui. La justice exigeait l'existence d'obligations financières ajustées – pour une offrande pour le péché!

Dans Lévitique 1, les lignes directrices pour un sacrifice brûlé au feu sont exposées. Encore une fois, l'offrande elle-même peut varier: elle peut être «du gros bétail» (v. 3) ou «du menu bétail» (v. 10) ou «des oiseaux» (v. 14) – mais le résultat est le même. Dans chaque cas, la Bible souligne que l'offrande est «d'une odeur agréable à l'Éternel» (v. 9, 13, 17). Les riches ne devaient pas se vanter de la grandeur de leur offrande, méprisant celle des pauvres. Les pauvres ne devaient pas non plus déprécier leur offrande, pensant qu'elle ne valait rien à côté de l'offrande des plus riches. Dieu était également satisfait des trois offrandes car en réalité le sacrifice était autant difficile pour l'homme pauvre qui offrait un oiseau que pour le riche qui offrait un taureau. La justice était satisfaite.

Nous voyons ce modèle se répéter au chapitre 14: les lois qui régissent la purification des lépreux. L'offrande pour la purification se composait de trois agneaux et trois dixièmes d'un épha de fleur de farine (v 10). «Mais s'il est pauvre et que ses moyens sont insuffisants, un agneau, deux oiseaux et un dixième d'un épha de fleur de farine suffiront.» (v 21, 22) Dieu prend en considération le fait que pour certaines personnes, «les ressources sont insuffisantes» (v 32) et exige seulement qu'une personne «offre selon ses moyens» (v 31).

Nous pourrions aussi considérer l'offrande pour la purification postnatale. Elle se composait d'un agneau et d'un oiseau (Lv 12:6), à moins «qu'elle ne puisse se permettre un agneau, alors elle prendra deux tourterelles» (v 8). Le «Interpreter's Dictionary» (Vol 2, page 61) affirme que: «C'est un principe de jurisprudence qu'aucune loi n'ait d'obligations si elle exige l'impossible. Les personnes très pauvres n'avaient pas les moyens d'acheter un agneau... Elles avaient donc le droit d'offrir deux tourterelles.» Et parmi les plus pauvres, il y avait Marie, la mère de notre Seigneur, qui n'offrit pas l'agneau, mais le couple de tourterelles pour sa purification après la naissance du Christ (Luc 2:22-24).

Finalement, nous voyons le principe de justice clairement démontré dans les lois concernant les vœux (Lv 27:1-8). Le prix de rachat était fixé en fonction du potentiel de gain économique de la personne. Un barème avait été établi, à l'aide duquel on exigeait plus des hommes en âge de travailler et moins des autres, selon leur capacité de production. Le passage conclut que: «Si celui qui a fait le vœu est trop pauvre pour payer ton estimation, on le présentera au sacrificateur, qui le taxera, et le sacrificateur fera une estimation en rapport avec les ressources de cet homme.»

### **Exemple tiré du Nouveau Testament:**

Dans chacun des exemples tirés de l'Ancien Testament, nous avons donc vu que la même chose était obtenue (pardon des péchés, purification personnelle ou apporter de la joie à Dieu) même s'ils avaient donné de façon différente, selon leurs circonstances. Nous avons considéré cela comme une expression de la justice de Dieu. Nous voyons la même chose dans le Nouveau Testament. Dieu veut donner de bons dons à tous. Nous voyons cela non seulement dans le contexte de sa justice mais aussi comme une expression de sa bonté. Ainsi, dans la parabole de Matthieu 20:1-16, certains ouvriers ont travaillé 12 heures, tandis que d'autres n'ont travaillé que neuf, six, trois ou même une seule heure, mais tous ont reçu le même salaire. La justice a été exécutée parce que celui qui a travaillé 12 heures et celui qui a travaillé 3 heures ont chacun travaillé le temps maximum permis par leurs situations respectives. Toutefois, ce n'est pas seulement la justice de Dieu qui est à l'œuvre ici, mais aussi sa générosité qui désire ardemment voir les sous-employés être autant bénis que les employés à plein temps.

### **Une application moderne pour aujourd'hui:**

Nous ne voyons, dans aucun des exemples de l'Ancien et du Nouveau Testament, Dieu distribuer gratuitement des finances qui saperaient la responsabilité individuelle et le coût personnel. Les sacrifices étaient des sacrifices et seuls ceux qui travaillaient recevaient un salaire. Pourtant, dans sa justice, il n'imposait pas les mêmes exigences à tout le monde. Vous voyez, exiger autant des pauvres que des riches, c'est exiger plus des pauvres, et c'est injuste. Exiger le même principe de la part des pauvres et des riches, compte tenu de leur situation, c'est être juste.

Ainsi si, en tant que JEM, nous exigeons la même somme d'argent de chaque individu pour une formation particulière, tel qu'une EFD, sans tenir compte des capacités financières, nous courons le risque de nous-mêmes être injustes. Les frais de scolarité d'une formation devraient représenter un défi financier pour tout étudiant éventuel, servir à éliminer les personnes désinvoltes et exercer la foi des personnes sérieusement engagées. Ils devraient être, pour ainsi dire, une montagne à escalader ou à déplacer par la foi. Cependant, nous devons adapter nos montagnes à nos étudiants, afin qu'elles ne soient pas trop basses au point de ne pas nécessiter l'exercice de leur foi, ni trop hautes pour que le futur étudiant s'abandonne au découragement avant même que la foi n'ait l'occasion de s'élever.

Avec cela à l'esprit, il est essentiel de se rappeler que l'une des paroles fondamentales que Dieu a donnée à JEM est la suivante: nous devons être impliqués dans la libération de leaders et de missionnaires venant des pays en voie de développement. D'ici la fin de cette décennie, nous devrions avoir dans nos rangs plus de travailleurs des pays en voie de développement que du monde développé. Cela implique beaucoup de formation. À cette fin, Dieu a créé une université pour former des gens du monde entier, dont la plupart viennent de nations qui sont



économiquement dans le monde en voie de développement. Pour que ces choses se produisent, il est impératif que le principe de justice soit respecté et que les obligations économiques de nos programmes de formation soient établies selon un barème échelonné afin que chacun puisse donner en fonction de ses capacités.

C'est avec le désir de voir des centaines et des milliers de nos sœurs et frères des pays en voie de développement formés et envoyés dans la Grande Mission avec justice que le barème financier international a été développé.

### **Considérations finales:**

Les frais de scolarité pour les formations en occident reflètent, espérons-le, le coût réel des formations dans ces pays. Cela pose donc un dilemme. Si l'on s'attend à ce qu'une personne ayant un revenu d'un pays en voie de développement paie le coût des pays occidentaux, nous continuerons à ne voir qu'une poignée d'étudiants de ces pays en voie de développement dans nos formations. Cependant, une formation en occident ne peut pas, à l'heure actuelle, accueillir un grand nombre d'étudiants ne payant que des frais de scolarité des pays en voie de développement et espérer encore pouvoir joindre les deux bouts. Actuellement, les habitants des pays en voie de développement n'ont pas les moyens de se payer des formations en occident et les formations de l'occident n'ont pas les moyens de payer les étudiants venant des pays en voie de développement. Mais si nous voulons réellement accomplir la Grande Mission tous ensemble, nous ne pouvons certainement pas nous permettre de laisser la situation continuer telle quelle et laisser une séparation fondée sur l'économie. La solution pourrait inclure l'adoption d'une politique de frais de scolarité équitablement échelonnés, puis une communication efficace aux partenaires de JEM en occident afin que des bourses d'études et des dons pour ces étudiants puissent être mis en place. De cette façon, chaque base pourrait subventionner ses propres coûts sans imposer de fardeaux injustes aux étudiants de ces pays en voie de développement. Et ensemble, nous pourrions obéir à l'ordre de Dieu d'aller dans toutes les nations.

**Note:** Deux autres exemples bibliques de justice économique selon un barème échelonné incluent:

1. le principe de la dîme (Lv 27:30; Nb 18:26, 28; Dt 12:17, 14:22)
2. l'histoire de la pauvre veuve (Mc 12:41-44; Lc 21:1-4).

## BARÈME FINANCIER INTERNATIONAL

Pays	Catégorie
Afghanistan	C
Afrique du Sud	B
Albanie	C
Algérie	B
Allemagne	A
Andorre	A
Angola	C
Anguilla	B
Antarctique	
Antilles néerlandaises	A
Argentine	C
Arménie	A
Aruba	A
Australie	A
Autriche	B
Azerbaïdjan	B
Bahamas	A
Bahreïn	C
Bangladesh	B
Barbade	A
Belarus	A
Belgique	B
Belize	C
Benin	A
Bermuda	C
Bhutan	C
Bolivie	C
Bosnie-Herzégovine	B
Botswana	C
Bougainville	B
Brésil	A
Brunei	B
Bulgarie	C
Burkina Faso	C
Burundi	C
Cambodge	C
Cameroun	C

Canada	A
Cap Vert	C
Cayman, Îles	A
Centre Afrique, République	B
Chad	C
Chili	B
Chine, République populaire de	B
Christmas, île de	B
Cité du Vatican	A
Cocos (Keeling) îles de	C
Colombie	B
Comores	C
Congo Brazzaville	C
Congo Kinshasa	C
Cook, îles Cook	C
Corée du Nord	C
Corée du Sud	A
Costa Rica	B
Côte d'Ivoire	
Croatie	B
Cuba	B
Chypre	A
Danemark	A
Djibouti	C
Dominique	C
Équateur	C
Egypte	C
El Salvador	C
Émirats arabes unis	A
Erythrée	C
Espagne	A
Estonie	A
États-Unis d'Amérique	A
Ethiopie	C
Falkland, îles Falkland	A
Féroé, îles	A
Fidji	C
Finlande	A
France	A
Gabon	B

Gambie	C
Géorgie	C
Ghana	C
Gibraltar	A
Grèce	A
Groenland	A
Grenade	B
Guadeloupe	A
Guam	A
Guatemala	C
Guinée	C
Guinée-Bissau	C
Guyane	C
Guyane française	B
Haïti	C
Honduras	C
Hong Kong	A
Hongrie	B
Îles Anglo-Normandes	A
Île de Man	A
Îles Vierges américaines	B
Indonésie	C
Iran	B
Iraq	B
Irlande	A
Islande	A
Israël	A
Italie	A
Jamaïque	C
Japon	A
Jordanie	B
Kazakhstan	B
Kenya	C
Kiribati	C
Kosovo	C
Koweït	A
Kirghizistan	C
Laos	C
Lettonie	B
Liban	B

Lesotho	C
Libéria	C
Libye	B
Liechtenstein	A
Lituanie	A
Luxembourg	A
Macao	A
Macédoine, République de	B
Madagascar	C
Malawi	C
Malaisie	B
Maldives	B
Mali	C
Malte	A
Mariannes du Nord, îles	B
Marshall, îles	C
Martinique	A
Mauritanie	C
Maurice, île	B
Mayotte	C
Mexique	B
Micronésie	C
Moldavie	C
Monaco	A
Mongolie	C
Monténégro	B
Montserrat	C
Mozambique	C
Myanmar	C
Namibie	C
Nauru	C
Népal	C
Nouvelle-Calédonie	A
Nouvelle-Zélande	A
Nicaragua	C
Niger	C
Nigéria	C
Niue Island	C
Norfolk, Île	A
Nord de Chypre	B

Norvège	A
Oman	A
Ouganda	C
Ouzbékistan	C
Pakistan	C
Palau	B
Palestine	C
Panama	B
Papouasie-Nouvelle-Guinée	C
Paraguay	C
Pays Bas	A
Pérou	B
Philippines	C
Pitcairn, îles	C
Pologne	A
Polynésie française	A
Porto Rico	A
Portugal	A
Qatar	A
République dominicaine	B
Roumanie	B
Royaume-Uni	A
Russie	B
Rwanda	C
Saint Kitts et Nevis	C
Sainte Lucie	C
Saint Martin	B
Saint-Pierre-et-Miquelon	A
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	B
Sahara occidental	C
Salomon, les îles	C
Samoa	C
Samoa américaines, îles	C
Sao Tomé-et-Principe	C
San Marino	A
Sénégal	C
Serbie	B
Seychelles	B
Sierra Leone	C
Singapour	A

Slovaquie	A
Slovénie	A
Somalie	C
Sri Lanka	C
Soudan	C
Suriname	B
Svalbard et Jan Mayen, îles	A
Swaziland	C
Suède	A
Suisse	A
Syrie	C
Taiwan (République de Chine)	A
Tadjikistan	C
Tanzanie	C
Thaïlande	B
Tchécoslovaquie, République de	A
Timor oriental	C
Togo	C
Tokelau, îles	C
Tonga	C
Trinité-et-Tobago	A
Tunisie	B
Turquie	B
Turkménistan	B
Turks et Caïques, îles	A
Tuvalu	C
Ukraine	C
Uruguay	B
Vanuatu	C
Venezuela	B
Vietnam	C
Wallis et Futuna, îles	C
Yémen	C
Zambie	C
Zimbabwe	C



# **LE CŒUR DE L'ORIENTATION DES ÉTUDIANTS**





## LETTRE DU RECTEUR INTERNATIONAL DE L'UNIVERSITÉ DES NATIONS

Cher conseiller pédagogique,

Une université chrétienne ne peut être efficace pour le Royaume que dans la mesure où elle sert ses étudiants. La façon dont nous les servons est d'autant plus importante que nos étudiants sont appelés non seulement à obtenir de bons emplois après leurs études, mais aussi à faire avancer le Royaume.

Lorsque nous conseillons les étudiants, nous travaillons en vis-à-vis avec eux pour les aider à compléter leurs filières d'études leur permettant de continuer à répondre à leurs appels. C'est une grande responsabilité ainsi qu'un merveilleux privilège.

Des conseils académiques efficaces peuvent aider un étudiant à maximiser son expérience à l'Université des Nations; les relations formées pendant les entretiens peuvent porter du fruit pour les années à venir. Alors que vous apprenez à conseiller nos merveilleux étudiants, vous vous équiperez à marcher à leurs côtés. Personnellement, c'est l'une de mes tâches préférées dans le portfolio de ce travail de leadership universitaire.

Permettez-moi de conclure avec cette exhortation adressée à nos conseillers pédagogiques, écrite par notre fondateur, Howard Malmstadt: «Ceux qui occupent des postes clés sont les responsables de nos formations à cause de leur conseil aux étudiants sur leurs filières académiques, même s'ils ne sont pas nécessairement désignés en tant que conseillers officiels de la Faculté. Ils sont en contact avec les étudiants presque tous les jours pendant trois mois ou plus. Ils ont donc des occasions répétées de donner de bons ou de mauvais conseils aux étudiants. Mais qu'est-ce qu'un bon conseil?

Commençons par l'exhortation trouvée dans Jacques 1:19 «soyez prompt à écouter et lent à parler... ». Et n'oubliez pas de prier! Demandez au Seigneur Jésus-Christ de vous donner sa sagesse, sa vision, ses paroles, sa direction et son amour pour les étudiants. Imaginez être utilisés par le Seigneur pour donner son conseil parfait. Imaginez l'impact que cela aura sur les étudiants de l'UdN et sur les personnes qu'ils serviront à l'avenir.

Conseiller est un grand pas dans la formation des disciples qui changeront le monde dans le futur. Êtes-vous intéressés à vous y préparer? Lisez ce qui suit et voyez ce que cela implique. Commencez par les principes de base, les politiques et les procédures approuvées par l'équipe internationale de leadership.»

À son service,  
Dr Tom Bloomer  
Université des Nations,  
Recteur international

## PRINCIPES FONDAMENTAUX POUR L'ORIENTATION DES ÉTUDIANTS

La question la plus importante que le conseiller pédagogique doit poser à l'étudiant tout au long du processus est la suivante: «Qu'est-ce que Dieu t'a appelé à être et à faire, et comment pouvons-nous t'aider à y parvenir?»»

*2 Pierre 1:3-8: «Comme sa divine puissance nous a donné tout ce qui contribue à la vie et à la piété, au moyen de la connaissance de celui qui nous a appelés par sa propre gloire et par sa vertu, 4 lesquelles nous assurent de sa part les plus grandes et les plus précieuses promesses, afin que par elles vous deveniez participants de la nature divine, en fuyant la corruption qui existe dans le monde par la convoitise, 5 à cause de cela même, faites tous vos efforts pour joindre à votre foi la vertu, à la vertu la science, 6 à la science la tempérance, à la tempérance la patience, à la patience la piété, 7 à la piété l'amour fraternel, à l'amour fraternel la charité. 8 Car si ces choses sont en vous, et y sont avec abondance, elles ne vous laisseront point oisifs ni stériles pour la connaissance de notre Seigneur Jésus-Christ.»*

L'Université des Nations, en tant qu'institution orientée vers la mission, n'existe pas principalement pour décerner des diplômes, mais plutôt pour être une plateforme pour aider l'étudiant à se préparer à répondre à l'appel de Dieu sur sa vie. Par conséquent:

1. Chaque étudiant doit être redirigé vers le Seigneur pour recevoir une direction à chaque carrefour de son développement. Le conseiller n'est pas la principale source d'orientation, mais plutôt un donneur de conseils.
2. Les étudiants doivent être libérés du stress de terminer à tout prix un programme menant à l'obtention d'un diplôme en deux à quatre ans, ou même de le terminer tout court; l'objectif visé étant plutôt de les équiper et de les aider à poursuivre l'appel de Dieu dans leur vie. L'obtention d'un diplôme peut s'étaler sur dix ou vingt ans et est totalement facultatif.
3. Les formations de l'UdN ne sont pas axées sur les programmes, mais sur les personnes. Les conseillers doivent se préoccuper autant du développement du caractère, de la santé émotionnelle et spirituelle que du développement cognitif et des compétences.
4. Une partie du processus éducatif comprend la découverte des dons et de l'appel que Dieu a placés dans l'étudiant, et découvrir la meilleure façon de développer ces dons pour ensuite leur permettre de se lancer. Par conséquent, il est important d'encourager les étudiants à fonctionner dans le ministère dès que possible. La priorité est le ministère et non l'obtention d'un diplôme.
5. Bien que l'obtention de crédits ne soit pas l'objectif principal, les étudiants devraient être encouragés à maximiser le potentiel en matière de crédits pour toute expérience reçue, de manière à rendre hommage là où hommage est dû.

# CAHIER DES CHARGES

## DU CONSEILLER PÉDAGOGIQUE DE L'UDN

### Qualifications requises:

Il est nécessaire qu'un conseiller pédagogique ait comme vision d'aider les étudiants à découvrir comment une filière d'études pourrait leur permettre à pleinement entrer dans l'héritage que Dieu a pour eux. Ce poste exige la combinaison saine des qualités suivantes:

1. compétences relationnelles pour mettre les étudiants en confiance pour partager et les aider à explorer et à découvrir ce que Dieu a de mieux pour leur vie.
2. une bonne connaissance des exigences détaillées pour l'obtention de diplômes ainsi que des moyens d'y répondre. Pour parvenir à cette connaissance, il est nécessaire que le candidat au poste de conseiller pédagogique assiste à un séminaire et qu'il maîtrise les informations contenues dans *le Guide de référence du conseiller pédagogique* et qu'il ait été en mesure de rédiger avec succès trois formulaires de planification de diplôme sous la supervision de conseillers pédagogiques expérimentés.

### Tâches et responsabilités:

1. Se renseigner sur les programmes de formation offerts dans le monde entier et sur les exigences exprimées dans le *Catalogue* pour les différentes filières d'études.
2. Présenter régulièrement des exposés lors de formations diverses sur les possibilités de formation et les filières d'études existantes.
3. Offrir des conseils pédagogiques individualisés et généraux aux étudiants intéressés. Le conseiller pédagogique est le premier contact direct avec le futur étudiant. À ce titre, le conseiller pédagogique remplit un rôle de généraliste qui aide l'étudiant à définir les éléments de sa filière d'études qui sont communs à tous les diplômes de l'UdN. En tant que tel, ce rôle ne se limite pas à servir une seule faculté en particulier.
4. Aider les candidats au diplôme en les guidant à travers tout le processus et les procédures de planification de leur filière d'études ainsi qu'en obtenant les signatures d'approbation nécessaires pour leur filière de diplôme spécifique auprès du Doyen international de la faculté et du représentant de l'équipe du recteur.
5. Faire un suivi des candidats au diplôme tout au long de leurs études.
6. Garder un dossier pour chaque étudiant vu par le conseiller pédagogique. Ces dossiers doivent être mis à jour chaque fois qu'il y a de nouvelles informations. Demander aux élèves de conserver une copie de chaque dossier pour leurs propres archives. Faire un suivi des dossiers des étudiants pour confirmer les crédits et repérer les crédits manquants.
7. Recueillir et répondre à toute correspondance demandant des informations sur les filières d'études.
8. Tenir à jour une liste comprenant l'emplacement et le calendrier des formations internationales qui satisfont aux exigences du cursus de base, ou qui mènent à l'obtention d'un diplôme.
9. Tenir à jour les informations et les procédures de demande d'aide financière. Être disponible pour travailler avec les leaders des formations afin de les aider à obtenir de l'aide financière pour les étudiants qui obtiendront leur qualification.
10. Aider à la formation d'autres conseillers pédagogiques.



# **CENTRE INTERNATIONAL DES EFD**

## **CENTRE POUR LES ÉCOLES DE FORMATION DE DISCIPLES**

### **Énoncé de mission:**

Le Centre de réseau pour les écoles de formations de disciples existe pour maintenir et améliorer les excellents standards de nos programmes EFD au niveau mondial, et les garder en accord avec les objectifs visés par les EFD et les lignes directrices du curriculum établies par le leadership international de Jeunesse en Mission/ Université des Nations. Les membres du personnel du Centre s'efforcent de servir les responsables des EFD en pourvoyant encouragement, soutien et expertise au niveau des programmes, du leadership et du développement de ressources. Le Centre facilite le partage de ressources et de personnel entre toutes les EFD, les endroits visés par les phases pratiques et les sept Centres/Facultés de l'Université. Ce Centre stimule aussi la multiplication de nouvelles EFD dans des endroits stratégiques du monde.

Les objectifs visés par le Centre de réseau pour les EFD sont les suivants:

1. Travailler en partenariat avec JEM au niveau international: développer tout un réseau de relations entre les leaders/membres du personnel d'EFD de chaque région qui est aussi en connexion avec les EFD au niveau mondial ainsi qu'avec les différentes familles de ministères de JEM.
2. Développement pédagogique: contribuer à la conception de programmes pour les EFD, conformément aux buts, curriculums et directives proposés par le leadership international de JEM/UdN.
3. Formation de leaders: faciliter la formation des leaders/personnel au sein des EFD selon les demandes et besoins existants.
4. Développement des ressources pédagogiques: créer des ressources permettant d'améliorer la formation du personnel au sein des EFD, ou la mise en œuvre d'un aspect du curriculum de l'EFD, et faciliter la distribution de ressources nouvelles ou actuelles parmi toutes les EFD.
5. Suivi du programme: recevoir, suivre et réviser les documents d'enregistrement des semaines d'enseignement dans chaque EFD.
6. Multiplication stratégique: promouvoir la création d'EFD avec leurs phases pratiques «là où ne sommes pas encore».

## LIGNES DIRECTRICES POUR LES ÉCOLES DE FORMATION DE DISCIPLES DE JEM/UDN

Pour permettre à chaque étudiant de vos EFD d'obtenir des crédits de l'UdN à la fin de l'école, il faut que chaque semaine d'enseignement de l'EFD soit enregistrée correctement dans le système d'enregistrement en ligne, ou à l'aide du formulaire A et que les frais d'enregistrement adéquats pour chaque école soient payés.

Des instructions sur l'utilisation du système d'enregistrement en ligne et/ou sur comment obtenir le formulaire A, y compris les renseignements sur les frais d'enregistrement pour les formations, peuvent être obtenues en écrivant au Préposé désigné du bureau international de l'UdN.

1. Les objectifs et le cursus de base des EFD ont été définis par le leadership international de JEM et de l'UdN. Veuillez consulter le document intitulé «Description, objectifs et cursus pour les EFD». Pour s'assurer que les EFD gardent le cap sur la vision, il est essentiel que les responsables gardent les énoncés d'objectifs en ligne de mire, que les buts et objectifs spécifiques de chaque école appuient la réalisation des énoncés d'objectifs généraux et que le contenu soit complet, en se basant sur les lignes directrices ci-jointes.

2. Une EFD doit comprendre un minimum de 11 semaines d'enseignement, avec un minimum de 12 heures d'enseignement par semaine pour une EFD donnée en une seule langue (16 heures minimum pour une école bilingue) en plus des autres activités d'apprentissage décrites dans le document «Semaines entières d'apprentissage». Une EFD doit contenir un minimum de 8 semaines de phase pratique. Les responsables sont toutefois encouragés à offrir une EFD d'une longueur de 24 semaines, permettant ainsi aux étudiants de recevoir le maximum des 24 crédits autorisés pour une EFD de l'UdN. Cela est basé sur l'évaluation des crédits à raison d'un crédit par «semaine entière d'apprentissage».

3. Une EFD est une école de formation chrétienne à plein temps. Elle est conçue de manière à ce que les individus soient tenus de quitter leur emploi, leurs études, etc. pendant une période de temps spécifique et puissent ainsi concentrer toute leur attention sur l'EFD.

4. Pendant toute la formation, chaque semaine de l'EFD doit être une «semaine entière d'apprentissage» comme décrite dans le document intitulé «Semaines entières d'apprentissage». De même, trois heures d'intercession sont requises par semaine pendant toutes les semaines que dure la formation EFD.

5. Des rencontres en vis-à-vis entre le personnel et les étudiants doivent être organisées régulièrement pour leur donner un feedback, mesurer et évaluer leurs connaissances. Nous visons à organiser une rencontre en vis-à-vis une fois par semaine.

6. Une EFD doit comprendre un minimum de 8 semaines de phase pratique et doit être effectuée conformément aux directives écrites dans le *Guide de référence de l'UdN* «Politiques et procédure pour les phases pratiques». La phase pratique d'une EFD doit être principalement centrée sur l'évangélisation, et pas seulement sur l'intercession ou le travail physique. Elle doit inclure un minimum de 30 heures par semaine d'activité ministérielle au service de personnes extérieures à l'équipe. Les stratégies de ministère doivent être le résultat de la prière. La plus grande partie des activités du ministère doit consister à établir des relations avec d'autres personnes dans le but de les aider à devenir des disciples de Jésus (évangélisation). La phase pratique doit inclure les éléments suivants, répartis tout au long de la phase pratique, remplissant **un minimum de 15 heures par semaine**: activités structurées d'apprentissage telles que la communication, le travail d'équipe, le débriefing du ministère, le feedback, le partage des besoins, la prière les uns pour les autres, la préparation au ministère, incluant **au moins 3 heures d'intercession, et 3 moments d'adoration** en équipe (moment centré sur Dieu). Nous devons également nous efforcer d'exposer nos étudiants aux trois aspects particuliers de l'appel ministériel de JEM, incluant les ministères d'entraide. Il est important que les étudiants vivent une expérience d'évangélisation positive et interculturelle, permettant à chacun de voir le fruit porté par cet effort. Notre désir est que les étudiants voient la mission en action et qu'ils aiment la mission. Il est aussi important que les semaines de mise en pratique permettent une application intentionnelle des sujets appris durant l'EFD. Il est important que les responsables de la phase pratique rappellent régulièrement aux étudiants comment appliquer dans leurs vies et ministères les enseignements reçus. (Par ex. Comment appliquer l'enseignement sur le cœur du Père pendant la phase pratique,

ou l'enseignement sur le combat spirituel, le renoncement à ses droits, les relations, la Parole, etc.). Vous pouvez aussi vous référer au document intitulé «Comment optimiser une phase pratique» [www.ywamtdscentre.com](http://www.ywamtdscentre.com)

7. Les valeurs fondamentales de JEM doivent être enseignées, modelées et intégrées au sein de l'EFD /EFDC. Voir le document intitulé «Les valeurs fondamentales de Jeunesse en Mission».

8. Le lieu où se déroule votre EFD doit être un environnement où vie et apprentissage se marient, comme le décrivent le *Catalogue de l'UdN* (dans la section sur les informations générales) et le *Guide de référence*. La philosophie où vie et apprentissage sont liés est un concept d'apprentissage en communauté qui accélère et approfondit le processus d'apprentissage.

9. Pour pouvoir diriger efficacement une EFD, il faut des responsables/encadrants compétents, qualifiés et formés dans les domaines du caractère, de l'appel et des dons. Pour cette raison, il doit exister – au niveau de la base locale – une formation continue pour équiper les responsables/encadrants des EFD. Le personnel d'une EFD ne peut pas créer ni diriger une EFD de qualité qui réponde aux exigences internationales sans être équipé de façon continue pour la tâche. Il faut donc valoriser la formation des responsables/encadrants de telle sorte que ces derniers aient des moments libres dans leur emploi du temps pour être équipés avant et pendant l'EFD. Les responsables/encadrants d'une EFD ne devraient pas assumer de responsabilités à plein temps dans la base plusieurs semaines avant le début de l'école, ou pendant l'EFD (par ex: des rôles qui entravent leur préparation et leur capacité à assumer leurs responsabilités pendant l'EFD /EFDC).

**Note:** «qualifié» présume une qualification selon un critère de base établi par le leadership de la base locale. Veuillez-vous référer aux documents intitulés «Préambule pour leaders de formation de l'UdN», «Caractéristiques pour responsables de formation de l'UdN», «Redevabilité des leaders de formation de l'UdN», «Responsabilités des leaders de formation de l'UdN», «Nomination du personnel et des leaders de formation de l'UdN».

10. Les enseignants qualifiés, ceux qui représentent et incarnent les valeurs de JEM au travers de leurs enseignements et leurs interactions avec les étudiants, sont également essentiels au processus d'apprentissage dynamique d'une EFD. Quelques-uns des enseignants au moins doivent être des enseignants internationaux, provenir de différentes dénominations et inclure des femmes.

11. Chaque EFD doit inclure une séance d'orientation concernant JEM, ses valeurs, son appel et les possibilités de ministère qui y existent. Les leaders et le personnel ont le privilège ainsi que la responsabilité de tisser activement des liens entre les étudiants et la mission, de toutes sortes de manières, selon leurs intérêts individuels, leurs dons, leurs compétences et leurs appels. Nous vous suggérons de donner à chaque étudiant le *Go Manual* qu'ils pourront utiliser comme ressource personnelle pour mieux comprendre et poursuivre les opportunités de ministère existant à JEM. Nous voulons faciliter l'accès à JEM à tous.

12. Il est essentiel que les étudiants soient exposés à l'UdN et ses formations futures, afin qu'ils puissent acquérir une vue d'ensemble sur les formations missionnaires disponibles au sein de l'Université. Tout étudiant inscrit à l'UdN reçoit un *Catalogue de l'UdN* du Préposé au bureau international de l'UdN. Les responsables/encadrants d'une EFD doivent s'assurer que tous les autres étudiants aient également accès aux informations pertinentes sur les formations offertes par l'UdN.

Il est obligatoire de faire un bilan et une évaluation pour chaque EFD:

**Bilan et évaluation des progrès de l'étudiant:** les critères employés pour l'évaluation des étudiants doivent être clairement communiqués aux étudiants par les responsables de l'EFD au début ou même avant le début de l'EFD. À la fin de l'école, chaque étudiant doit être évalué sur la base des critères énoncés précédemment. On attribue ensuite à l'étudiant une note «**S**» pour avoir terminé l'EFD de façon satisfaisante ou une note «**U**» pour avoir terminé l'EFD de façon insatisfaisante.

**Bilan et évaluation de l'EFD:** à la fin de chaque EFD, une évaluation et un bilan de la phase théorique et pratique, ainsi que du personnel et des leaders, doivent être effectués à la fois par les étudiants et par le personnel/leaders de l'EFD. Finalement, il incombe au leadership de la base locale de mener une EFD de qualité, et de remplir toutes les exigences internationales fondamentales de JEM/UdN inscrites dans le document intitulé «Lignes directrices pour les Écoles de Formation de Disciples de JEM/UdN». Une

évaluation de chaque EFD et de tout le personnel/leaders faite par les étudiants ainsi que par le personnel/leaders de l'école en question donnera aux responsables de la base le feedback nécessaire pour mieux comprendre comment leurs décisions ont affecté les différents aspects de l'EFD, et leur permettra d'ajuster si besoin pour voir des changements/transmutations dans chaque endroit où une EFD est offerte.

**Note:** pour plus d'information, aide et autres ressources, veuillez consulter le site Internet du Centre international EFD: [www.ywamdtscentre.com](http://www.ywamdtscentre.com)



# POLITIQUES ET PROCÉDURES POUR LA PHASE PRATIQUE D'UNE EFD

## **Politique:**

La phase pratique d'une EFD est conçue pour permettre aux étudiants la mise en pratique des connaissances et des compétences nouvellement acquises, dans un contexte supervisé et en équipe, tout en mettant l'accent sur une mission ou un ministère particulier. Ses objectifs de formation et d'apprentissage acquis principalement au travers d'expériences pratiques – mais non uniquement – doivent être énoncés clairement.

Une EFD doit comprendre un minimum de 8 semaines de phase pratique pendant toute la formation. La phase pratique d'une EFD doit être principalement centrée sur l'évangélisation, partager l'Évangile avec autrui et non seulement sur l'intercession ou le travail physique. Elle doit inclure un minimum de 30 heures de ministère par semaine pour toucher et servir des personnes en dehors de l'équipe.

Les stratégies du ministère doivent découler de la prière. La plus grande partie des activités du ministère doit consister à établir des relations avec d'autres personnes dans le but de les aider à devenir disciples de Jésus (évangélisation). Le programme doit inclure les éléments suivants, répartis tout au long de la phase pratique, remplissant un minimum de 15 heures par semaine: activités structurées d'apprentissage telles que la communication, le travail d'équipe, le débriefing du ministère, le feedback, le partage des besoins, la prière les uns pour les autres, la préparation au ministère, incluant au moins 3 heures d'intercession, et 3 moments d'adoration en équipe (moments centrés sur Dieu). La phase pratique est aussi utile pour exposer les étudiants aux trois aspects du ministère pour lesquels JEM est appelée, incluant les ministères d'entraide.

Il est impératif que les étudiants terminent de façon satisfaisante les phases pratique et théorique de leur EFD, avant de pouvoir suivre toute autre formation visant l'obtention de crédits au sein de l'UdN. Aucune autre expérience missionnaire préalable, ni autre formation, ne qualifie comme substitut à la phase pratique d'une EFD.

## **Objectif de cette politique:**

La phase pratique d'une EFD est conçue spécifiquement dans le but d'y intégrer les principes de base de JEM/UdN de «l'apprentissage par la pratique», ainsi que les principes de service, de travail d'équipe, de compréhension et de compétences interculturelles. La phase pratique est une expression de l'appel de JEM/UdN d'aller par tout le monde, d'atteindre les perdus et d'impacter toutes les différentes sphères de la société avec l'Évangile, tel qu'il est proclamé et démontré au travers de la vie des étudiants et des encadrants. Le processus d'apprentissage pédagogique des étudiants est accéléré et approfondi lorsqu'il y a intégration de «l'apprentissage» et de «la pratique» durant la phase pratique. Des vis-à-vis réguliers entre étudiants et encadrants servent non seulement à donner un feedback, faire un bilan, évaluer leurs progrès, mais permettent aussi de reconnaître et développer les dons divers de chaque étudiant.

La phase pratique devrait être une expérience d'évangélisation positive et transculturelle, permettant à chacun de voir le fruit porté. Les étudiants doivent expérimenter la mission en action. Les semaines de phase pratique doivent aussi être une opportunité pour pratiquer de façon intentionnelle les enseignements reçus tout au long de l'EFD. Il est important que les leaders de la phase pratique aident régulièrement les étudiants à voir comment mettre en pratique dans leurs vies et leurs ministères les enseignements qu'ils ont reçus (par ex. comment est-ce que l'enseignement sur le cœur du Père s'applique dans cette situation missionnaire? Et quelle est la mise en pratique de l'enseignement sur le combat spirituel, le renoncement à ses droits, les relations, la Parole, etc.?). Veuillez aussi vous référer à l'article intitulé «Phase pratique d'une EFD qui porte du fruit» dans le *Guide de référence de l'UdN*.

## **Procédures:**

1. La phase pratique ne peut recevoir de crédits de l'UdN que si elle a été enregistrée, préférablement en ligne (préalablement Formulaire A) et si son enregistrement a été soumis pour approbation à la Faculté/Centre pertinent.

2. Pour préserver une approche d'apprentissage de qualité, focalisée et intégrée, le leader de la phase pratique doit réfléchir soigneusement et avec considération à la planification de chaque semaine pour que chacune d'entre elles soit une semaine entière d'apprentissage, couvrant un minimum de 50 heures.

Ci-dessous se trouvent quelques exemples d'activités pédagogiques et de matériels ressources pour encourager le processus d'apprentissage et appuyer l'objectif principal du ministère durant la phase pratique:

- A. Lire et rédiger un rapport à l'aide de ressources pertinentes concernant le groupe ethnique, la ville, la région, etc. du lieu où se passe la phase pratique: par ex. étudier sa culture, son histoire, préparer des stratégies d'évangélisation et de ministère, etc. En général, cela devrait se faire deux à trois fois durant la préparation et pendant la phase pratique.
- B. Causeries données par des personnes qualifiées: partages sur l'orientation culturelle, séances spécifiques de formation au ministère donnés par quelqu'un ou par audio ou vidéo. En général, deux fois par mois.
- C. Discussions de groupe et table ronde où les étudiants peuvent discuter de sujets pertinents à leur mission: expériences de vie et d'apprentissage dans un contexte transculturel, situations courantes, passages bibliques spécifiques, etc. On peut aussi discuter avec des extraits de journaux, des articles, des livres, etc. qui se rapportent à la phase pratique. En général, cela se passe une fois par mois.
- D. Noter dans un carnet ou un blog ses expériences personnelles quotidiennes, illustrant ainsi les principes appris, les nouveaux défis, les étapes de croissance personnelle, etc.

**Remarque:** soyez créatifs! Si les étudiants préfèrent apprendre en écrivant/analysant une pièce de théâtre ou un chant, en menant des interviews orales, en produisant une vidéo, en faisant une expérience ou un sondage scientifique, ou alors par le biais de toute autre alternative créatrice, cela est non seulement accepté mais encouragé. Nous valorisons grandement toute initiative personnelle et toute approche originale.

3. Des rencontres régulières entre encadrants et étudiants doivent être planifiées une ou deux fois par semaine, pour permettre un compte-rendu, un bilan et une évaluation constante.

4. Évaluation des étudiants, notes et crédits:

- A. Notes et crédits: les notes «satisfaisant (S)» ou «insatisfaisant (U)», indiquant si l'étudiant a réussi ou échoué, sont données séparément pour la phase pratique et la phase théorique. Toutefois, du fait que les phases théorique et pratique sont liées pour former une unité de formation, il est nécessaire de donner une note ajournée (T) pour une phase théorique terminée avec succès, en attente de la réalisation satisfaisante de la phase pratique. Une fois la phase pratique terminée avec succès, les notes pour les deux phases seront enregistrées et des crédits seront assignés.

- B. Évaluation des étudiants: obligatoire pour toute EFD

1. Lors du processus d'enregistrement et d'acceptation au sein de la formation, ainsi qu'au début de la formation, les étudiants d'EFD doivent être informés des critères d'évaluation pour déterminer les résultats satisfaisants ou non satisfaisants de leurs phases théorique et pratique. C'est nécessaire du fait que le leader/encadrant de la formation ne peut évaluer un étudiant que selon les critères qui lui ont été préalablement communiqués.

2. Une fois que le leader/encadrant de la formation a évalué l'étudiant et que ce dernier a reçu la note **S** pour avoir terminé sa phase théorique (DPS 211) de façon Satisfaisante, alors ce même leader DOIT lui permettre de participer à la phase pratique (DPS 212). C'est obligatoire car l'étudiant a alors rempli la SEULE EXIGENCE PRÉALABLE lui permettant de faire la phase pratique d'EDF/EDFC, qui est de réussir la phase théorique.

La seule exception au point B2 est en cas d'urgence (maladie sérieuse, décès dans la famille, etc.) qui empêcherait l'étudiant de se joindre à la phase pratique de la formation. Le cas

échéant, il est possible de reporter la phase pratique. Si c'est le cas, le responsable de la formation/base devrait s'efforcer, par engagement envers l'étudiant, de lui trouver une possibilité de se joindre à une autre phase pratique, pour ainsi remplir les exigences requises, au sein de la prochaine formation donnée dans la même base, sous conditions préalablement établies avec le responsable de la prochaine formation. C'est nécessaire pour la bonne continuation des relations, de la croissance et du contexte de la formation de disciples de l'étudiant. Toutefois, même s'il est fortement encouragé à suivre une phase pratique d'EFD dans la même base, l'étudiant n'est pas obligé de la suivre au même endroit.

- C. Si, après évaluation de la part du responsable/encadrants de l'EFD, il est décidé que l'étudiant n'a pas rempli les critères de réussite de la phase théorique de son EFD de façon satisfaisante, il NE POURRA donc PAS se joindre à la phase pratique. Il faut bien sûr informer l'étudiant de sa note et de ses implications futures. Cette procédure est nécessaire car l'étudiant N'A PAS REMPLI la SEULE EXIGENCE PRÉALABLE pour se joindre à la phase pratique de l'EFD, qui est DE TERMINER la phase théorique DE FAÇON SATISFAISANTE.
- D. Si un étudiant reçoit la note **U** (insatisfaisant) pour sa phase théorique, il doit la REFAIRE et la terminer de façon satisfaisante (**S**) AVANT de pouvoir passer à la phase pratique de l'EFD.
- E. Si un étudiant reçoit un **S** (satisfaisant) pour la phase théorique de son EFD et continue avec la phase pratique mais reçoit un **U** (insatisfaisant), et ainsi échoue la phase pratique, il devra refaire la phase théorique et la phase pratique de façon satisfaisante. C'est nécessaire car une EFD est une formation liée et toute incapacité de l'étudiant à terminer la phase pratique avec succès révèle un manquement au niveau de sa formation de disciples. Cela peut aussi révéler une inaptitude ou une réticence à répondre de façon adéquate aux domaines suivants:
- Enseignement biblique
  - Coopérer avec le Saint Esprit dans la mise en pratique personnelle des enseignements reçus dans sa propre vie
  - Faire ressortir cette vérité dans le contexte des relations et
  - Mettre cette vérité en pratique de façon journalière lors de la phase pratique de l'EFD.
- F. Dans le cas où l'étudiant doit refaire sa phase pratique et/ou sa phase théorique, le responsable de l'EFD/base devrait s'efforcer, par souci pour l'étudiant, de lui trouver une possibilité de se joindre à une autre phase pratique et/ou théorique, pour ainsi remplir les exigences requises, lors de la prochaine EFD donnée sur la même base, sous conditions établies préalablement par le responsable de cette EFD. C'est nécessaire pour la bonne continuation des relations, la croissance et le contexte de la formation de disciples de l'étudiant. Il faut noter que cette procédure n'est toutefois pas obligatoire.
- Remarque:** lorsqu'un étudiant exprime le désir de repasser son EFD, beaucoup de bases choisissent d'encourager l'étudiant en ne lui faisant payer que le prix de son hébergement et des repas, sans les frais d'écolage.
- G. Pour les étudiants qui reçoivent un **I** (incomplet) ou un **W** (interruption), veuillez-vous référer à la politique spécifique trouvée dans le *Catalogue de l'UdN*.

# COMMENT MENER UNE PHASE PRATIQUE QUI PORTE DU FRUIT

## Une phase pratique d'EFD peut et doit:

- Être guidée par le Saint-Esprit
- Faire de l'évangélisation – partager l'Évangile
- Démontrer de la compassion envers son prochain
- Être positive
- Porter du fruit
- Vivre la puissance de Dieu, qui amène une différence
- Être stimulante
- Stimuler la foi
- Être passionnante
- Encourager et fortifier, dans la mesure du possible, l'établissement de partenariats avec des efforts locaux d'évangélisation
- Être une préparation à un style de vie où l'Évangile est mis en pratique quotidiennement

## Politiques officielles pour la phase pratique de l'EFD

La phase pratique de l'EFD doit être conçue en accord avec les politiques officielles décrites dans le *Guide de référence de l'UdN*. Ces éléments sont inclus dans le document suivant, et portent un astérisque (\*). Ils ne sont pas négociables.

À ces éléments non négociables s'ajoutent d'autres principes qui permettent à une EFD de porter du fruit. Ces éléments supplémentaires qui nous permettent de porter du fruit et qui sont une excellente pratique représentent un idéal vers lequel nous devons tendre. Il est possible que certaines situations lors de la phase pratique empêchent l'application de certains de ces principes, mais notre objectif reste cependant de diriger une phase pratique qui inclut la plupart de ces principes.

## Table des matières:

- A. Lieu de la phase pratique
- B. Leadership de la phase pratique
- C. Formation de l'équipe
- D. Préparer les équipes à la phase pratique
- E. Développer une semaine entière d'apprentissage
- F. Développer des stratégies et des outils utiles au ministère
- G. Relations avec la base d'envoi
- H. Débriefing de l'équipe

### A. Lieu de la phase pratique:

1. \*Le lieu de la phase pratique doit être décidé au travers d'un processus d'écoute de la voix de Dieu. (Se référer aux scénarios trouvés dans l'Appendice A)
2. \*Le leader doit être qualifié, rempli de foi et avoir une vision pour mener l'équipe à cet endroit.
3. Le leadership de l'EFD et de la base doivent tous deux être impliqués dans la prise de décision du choix du lieu de la phase pratique.

4. Il convient de prendre contact et de solliciter l'avis des responsables de JEM rattachés au lieu de la phase pratique.
5. \*Le lieu de la phase pratique doit permettre à chaque membre de l'équipe de communiquer l'Évangile de manière profonde, et d'encourager d'autres à se rapprocher de Jésus.
6. \*Le lieu de la phase pratique doit offrir diverses possibilités de ministère, tels les ministères d'entraide, de développement communautaire, etc.
7. \*Le lieu de la phase pratique doit représenter une expérience positive lors de laquelle les membres de l'équipe s'engagent dans le ministère avec des personnes d'une culture différente à la leur.
8. Le lieu de la phase pratique doit offrir une expérience au travers de laquelle les étudiants peuvent voir du fruit et recevoir un avant-goût de la mission, les encourageant ainsi à s'engager dans des missions futures.
9. Si un endroit de phase pratique est identifié comme étant «à haut risque» (par exemple, un lieu qui présente une menace pour la santé ou qui est touché par la guerre et des activités rebelles), une option à moindre risque doit aussi être offerte, dans la mesure du possible.
10. Si un étudiant n'est pas en mesure de se rendre à un endroit de phase pratique choisi en raison de facteurs indépendants de sa volonté (par ex. visas, problèmes de santé, etc.), une solution de rechange appropriée doit lui être offerte.

## **B. Leadership de la phase pratique**

Les points suivants décrivent les attitudes et les capacités que le leader et les équipes de leadership de phase pratique doivent démontrer. Il va sans dire que si le leadership manque de compétence dans certains domaines, il pourra s'appuyer sur les autres membres de l'équipe (étudiants) pour remédier à ce qui lui manque.

Il est essentiel que le leadership de la phase pratique

1. \*démontre une passion pour Dieu.
2. \*porte dans son cœur la vision et l'attente que Dieu travaille au sein/au travers de son équipe.
3. \*démontre une passion pour les perdus, soit capable de partager sa foi en paroles et en actes avec son prochain et de conduire les gens à Jésus.
4. communique, travaille en partenariat et établit des réseaux entre JEM et le Corps de Christ sur le lieu de la phase pratique.
5. ait la foi que les gens viendront à Jésus et soit capable de transmettre cette foi à son équipe.
6. \*connaisse les EFD – leur vision, leurs valeurs et leur éthique.
7. \*vive les valeurs de JEM.
8. soit un membre du personnel de l'EFD, un étudiant de l'EFD ou un JEMien qui a beaucoup été en contact avec les membres de l'équipe de phase pratique dans le contexte de la phase théorique de l'EFD.
9. \*soit capable d'entendre la voix de Dieu.
10. \*ne présente pas de défaut de caractère majeur susceptible de nuire aux personnes et/ou au ministère.
11. \*soit disposé à apprendre et être enseigné.
12. \*gère bien les finances (par ex. soit digne de confiance, fasse preuve de transparence financière, gère l'argent de façon appropriée et avec sagesse, etc.)
13. \*soit capable d'inspirer, de motiver et de défier les gens pendant la phase pratique.
14. soit apte à donner la liberté à chaque membre de l'équipe de s'impliquer dans le ministère et les tâches de l'équipe, indépendamment de leur sexe, de leur culture, de leur langue, de leur nationalité et de la dénomination de leur église.
15. fasse preuve de passion pour la Parole et démontre une capacité à la mettre en pratique personnellement et à enseigner aux autres à faire de même.

16. mène un style de vie d'intercession et d'adoration, et désire mettre en pratique ces deux aspects lors de la phase pratique.
17. soit apte à discerner l'œuvre du Saint-Esprit et à l'intégrer au sein de l'équipe et du ministère.
18. soit en mesure de continuer le processus de formation de disciples, en mettant en pratique les principes appris lors de la phase théorique.
19. soit en mesure de poser des questions, d'écouter, de donner un feedback et d'apporter des commentaires appropriés, lors de vis-à-vis.
20. soit en mesure de comprendre et de mettre en pratique les principes de résolution de conflits.
21. soit capable de réfléchir et d'agir rapidement en cas de crise.
22. fasse preuve d'un leadership qui soit au service des autres.
23. soit bien équipé pour remplir son rôle.

### **C. Formation de l'équipe**

1. \*La phase pratique de l'EFD doit être dirigée dans un contexte d'équipe (trois personnes ou plus).
2. Dès que possible, il est important de communiquer aux étudiants toute l'information connue sur l'option ou les options de phase pratique (p. ex. le lieu, les coûts, les possibilités de ministère, qui est le leader, etc.) La fourchette potentielle des coûts pour la phase pratique doit être communiquée avant le début de l'EFD.
3. Dans le cas où la phase pratique vise plusieurs lieux différents, il est important de communiquer clairement aux étudiants la façon dont la décision sera prise pour déterminer de quelle équipe ils feront partie. Les étudiants doivent être inclus dans ce processus de prise de décision.
4. Une fois que les étudiants ont reçu les informations nécessaires concernant la phase pratique (voir le point 2), il est important de leur donner suffisamment de temps et de soutien pour leur permettre d'écouter le Seigneur pour choisir à quelle équipe se joindre.
5. Dans la mesure du possible, le premier choix de l'étudiant devrait être honoré. Si cela n'est pas possible, les raisons doivent être expliquées à l'étudiant tout en affirmant sa capacité d'entendre Dieu.
6. Il est conseillé que le personnel de l'EFD prenne la décision finale pour savoir avec quelle équipe partira chaque étudiant.
7. Les responsables de l'EFD devraient confirmer les choix des étudiants au fur et à mesure qu'ils forment les équipes appropriées. La taille de l'équipe, le sexe, les dons complémentaires, les niveaux de maturité et la composition culturelle de l'équipe doivent tous être pris en compte.
8. Les équipes de phase pratique doivent être formées avec suffisamment de temps pour se préparer (p. ex. établir une vision, élaborer des stratégies, développer des outils d'évangélisation, organisation pratique des vaccinations, visas, arrangements de voyage, etc.) pour communiquer avec son lieu d'origine et trouver le financement pour couvrir la phase pratique.

### **D. Préparer les équipes à la phase pratique**

1. \*L'équipe de phase pratique doit être engagée dans la prière incessante, pour recevoir le cœur de Dieu ainsi que sa perspective sur la région et les personnes qui s'y trouvent.
2. \*L'équipe de phase pratique doit mener des recherches et se familiariser avec la culture fondamentale, la vision du monde et les besoins ressentis par la population, ainsi qu'apprendre au moins les salutations de base dans la langue locale.
3. \*L'équipe de phase pratique doit être préparée à être culturellement respectueuse dans sa façon de s'habiller, de s'alimenter et de communiquer avec le sexe opposé, etc.

4. \*L'équipe de phase pratique doit développer une compréhension biblique de l'évangélisation et de comment communiquer l'Évangile de manière significative au sein de la culture où ils exerceront leur ministère.
5. \*L'équipe de phase pratique doit développer ses compétences au travers de cours sur l'évangélisation et en étant pro-actifs pendant la phase théorique (partage de témoignages, partage de l'Évangile, amener quelqu'un à accepter Jésus, etc.)
6. L'équipe de phase pratique doit être exposée à des histoires missionnaires (une biographie, des récits, ...) qui stimulent sa foi.
7. Il est recommandé que le leader de la phase pratique discute et délègue ses responsabilités aux membres de l'équipe (par ex. direction du culte, tenue des comptes, organisation des transports, etc.)
8. Il est recommandé que le responsable de la phase pratique organise des exercices pour fortifier son équipe, en discutant de ses talents, dons, réponses à des situations de stress, etc.
9. Il est important que les membres de l'équipe de phase pratique comprennent les procédures de sécurité de base: que faire si un membre de l'équipe se sépare du reste de l'équipe, comment préparer un plan d'évacuation si nécessaire, avoir un plan d'action à disposition là où les désastres naturels sont fréquents (p.ex. ouragans). (*Se référer au document sur la gestion de crises*)
10. Il est recommandé que le responsable de phase pratique garde à sa disposition toutes les informations importantes tels les détails de passeports, informations sur les parents proches, les assurances etc.

## **E. Développer une semaine entière d'apprentissage**

1. \*La phase pratique doit recouvrir un minimum de 8 semaines complètes d'apprentissage (50 h par semaine), préférablement 12 semaines.
2. \*Il est recommandé que la semaine de phase pratique offre un minimum de 30 heures de ministère envers les personnes à l'extérieur de l'équipe. La plus grande partie de ce temps devrait inclure des rencontres dans le but d'amener des personnes à suivre Jésus (évangélisation), ainsi que des actions démontrant de l'amour à son prochain (ministère d'entraide). La durée journalière des trajets entre les différents endroits de phase pratique peut être incluse dans les heures d'activités, si ce temps est utilisé de façon intentionnelle (*voir Appendice B pour un exemple d'une semaine entière d'apprentissage*).
3. \*Il est recommandé qu'une semaine de phase pratique contienne un minimum de 15 heures, consacrées à la communication, à fortifier l'équipe, au débriefing du ministère, au feedback, au partage des différents besoins, à la prière les uns pour les autres, à la préparation des ministères. Cela doit aussi inclure 3 heures d'intercession et d'adoration (un temps où Dieu est le centre d'attention).
4. Les stratégies de phase pratique doivent découler de la prière et inclure un équilibre entre le ministère structuré et planifié et les initiatives naissantes de ministère.
5. \*Il est recommandé qu'une semaine de phase pratique ait du temps réservé pour de réguliers vis-à-vis, préférablement une fois par semaine.
6. \*Il est recommandé qu'une semaine de phase pratique ait du temps mis à part pour faciliter la mise en pratique des principes appris durant la phase théorique.
7. \*Même si le ministère de phase pratique est structuré dans la semaine, le but est que les étudiants considèrent la phase pratique comme étant une activité à plein temps, tout au long de laquelle ils partagent l'Évangile en paroles et en actions, utilisant chaque opportunité, que ce soit dans le bus, ou en passant à la caisse d'un magasin; ils peuvent démontrer l'amour de Dieu de façon pratique.
8. Une semaine de phase pratique doit aussi inclure un jour de congé, et du temps libre chaque jour pour se reposer, faire sa lessive, son culte personnel, etc.
9. Il est recommandé, dans la mesure du possible, que la semaine de phase pratique inclue une visite à l'église locale.

10. Les responsables d'équipe doivent tenir un registre des activités de la semaine, identifier comment chaque membre de l'équipe a employé ses 30 heures de ministère et le reste de ses heures pendant la semaine entière d'apprentissage.

## **F. Développer des stratégies et des outils utiles au ministère**

1. Il est recommandé que les besoins et les opportunités de ministère existants soient explorés avant le début de la phase pratique et discutés avec les personnes qui travaillent sur place à long terme. (Dans la mesure du possible, il peut s'avérer utile de visiter l'endroit visé par la phase pratique avant le début de l'EFD).
2. Lors de partenariats avec des personnes sur place qui servent à long terme, il est essentiel de clarifier les attentes de chaque partie avant, après et pendant la phase pratique.
3. Il est important de permettre à l'étudiant de rencontrer les travailleurs long terme et de se familiariser avec les opportunités de service existantes.
4. Les stratégies ainsi que les outils personnels et collectifs doivent être identifiés dans la prière et créés selon les besoins de l'endroit visé par la phase pratique. (Par ex.: développer des relations au travers de groupes linguistiques de conversation dans le but de partager l'Évangile, organiser des études bibliques hebdomadaires pour une formation de disciples continue, créer une pièce de théâtre pour présenter publiquement l'Évangile, etc.)
5. Pendant la phase pratique, les stratégies du ministère doivent avoir pour objectif de communiquer clairement l'Évangile, de démontrer l'amour de Dieu de façon pratique et d'encourager autrui à s'engager à suivre Jésus.
6. \*Il est recommandé que les étudiants soient impliqués aussi tôt que possible dans le processus de reconnaissance des besoins, d'identification des stratégies et de leur création. Ils devraient aussi avoir l'opportunité de prendre des responsabilités et de diriger certaines parties de la phase pratique ainsi que certaines situations de ministère.
7. \*Les stratégies et outils pour exercer le ministère doivent être adéquats à la culture visée, tout en mettant en exergue les talents et intérêts des membres de l'équipe.
8. \*Les stratégies pour exercer le ministère doivent inclure les activités requises par l'EFD.
9. Si l'équipe de phase pratique inclut une ou plusieurs familles, il est essentiel que des stratégies de ministère soient développées et adaptées pour permettre à chaque membre de la famille de participer d'une façon ou d'une autre. Un parent par exemple peut se rendre à la place de jeux locale avec son enfant, dans le but de partager l'Évangile avec d'autres personnes. L'objectif étant que les deux parents puissent participer à 30h de ministère par semaine.
10. \*La possibilité de commencer de nouveaux ministères devrait être considérée et encouragée.
11. \*Les stratégies de ministère doivent être créées dans le but d'augmenter la probabilité de laisser derrière l'équipe du fruit qui demeure.
12. Il est important d'évaluer et de réajuster les stratégies et les outils de ministère en fonction de leur efficacité. De nouvelles stratégies et de nouveaux outils doivent être développés au vu des opportunités naissantes et selon les directives reçues du Seigneur.

## **G. Interaction avec la base d'envoi**

1. Il est important de garder un contact régulier entre l'équipe de phase pratique et le leadership de la base/EFD (de façon hebdomadaire si possible)
2. Il est important qu'un responsable de l'EFD, ou un responsable mature de la base visite l'équipe de phase pratique, dans le but de soutenir son leadership au niveau pastoral, d'encourager ses membres, de contribuer à une formation de disciples continue des étudiants et aussi pour continuer à tisser des liens avec les hôtes de la phase pratique, d'autant plus si la base d'envoi a adopté cet endroit.



## H. Débriefing de la phase pratique

1. Dans le cas d'équipes de phase pratique multiples, il est important de permettre à chaque équipe de recevoir un débriefing individuel, en tant qu'équipe, avant qu'elles ne retournent sur la base d'envoi. Cela peut se faire sur un à trois jours.
2. Lors du débriefing, il est important que les membres de l'équipe aient la liberté de partager leurs pensées et leurs sentiments touchant à n'importe quel aspect de la phase pratique pendant que les autres écoutent (peut se faire en équipe ou en vis-à-vis).
3. Lors du débriefing de la phase pratique, tout effort doit être fait pour que les membres de l'équipe règlent tout conflit qui subsisterait au sein l'équipe. En cas de conflit avec le leadership de l'équipe, une aide extérieure doit être disponible.
4. Lors du débriefing de la phase pratique, il est recommandé que l'équipe fasse un résumé de tout ce qui a été accompli pendant la phase pratique avec les résultats reconnus.
5. Lors du débriefing, il est recommandé que l'équipe prenne le temps de prier pour l'endroit où la phase pratique a eu lieu, pour la nation et les personnes touchées pendant leur mission.
6. Lors du débriefing, il est important de donner aux membres de l'équipe le temps d'assimiler et de partager ce qu'ils ont appris ainsi que le temps de réfléchir à la meilleure façon de continuer à mettre ces choses en pratique une fois l'EFD terminée.
7. Lors du débriefing, du temps doit être mis à part pour s'encourager mutuellement, pour partager sur les différentes contributions qui ont rendu la phase pratique efficace et pour prier les uns pour les autres.
8. \*Il est important que tous les membres de l'équipe remplissent une évaluation du programme de la phase pratique et de son leadership. Ce feedback est transmis à l'équipe de leadership de la base (idéalement, ces évaluations devraient avoir lieu à mi-parcours et à la fin de la phase pratique).
9. \*Le leadership de phase pratique doit évaluer tous les membres de l'équipe. (Idéalement, ces évaluations devraient avoir lieu à mi-parcours et à la fin de la phase pratique.)

## APPENDICE A

### Scénarios de phase pratique

Les scénarios suivants sont l'illustration de plusieurs procédés différents qui existent pour former une équipe de phase pratique et certains des principes à l'œuvre dans chaque situation. Vous remarquerez que les thèmes communs à tous les scénarios sont:

- Entendre Dieu
- Être intentionnel dans votre processus avec la base, le personnel et les étudiants
- Répondre dans la prière à ce que Dieu dit

Les scénarios ci-dessous ne constituent en aucun cas une liste exhaustive. Ils sont simplement destinés à vous aider à identifier les différentes manières dont Dieu peut vous guider.

### A. Nations cibles prédéterminées

Une base a 2 groupes ethniques cibles ou endroits où elle envoie régulièrement ses équipes de phase pratique. Les personnes de la base qui portent la vision de ces «cibles» passent du temps en prière avec le personnel de l'EFD et avec les étudiants pour les amener à comprendre la vision que Dieu a donnée à la base pour ces nations. Les équipes de phase pratique se rendent alors dans ces pays parce qu'elles sont convaincues que Dieu les y envoie et pas seulement parce que c'est l'endroit où se rendent les équipes de phase pratique de cette base.

Principes illustrés par ce scénario:

- Le leadership de la base transmet sa vision pour les pays cibles au personnel et aux étudiants de l'EFD.
- Les élèves ont le temps de prier et d'assimiler les informations concernant le lieu de la phase pratique.

**Note:** Il est acceptable d'avoir des endroits ciblés, mais ces cibles doivent être maintenues vivantes dans l'Esprit et transmises de façon à ce que les étudiants et le personnel puissent recevoir la vision.

### **B. Le lieu de la phase pratique diffère des «cibles» prédéterminées**

Un membre du personnel de l'EFD a la conviction que Dieu lui a parlé et qu'il lui demande d'emmener une équipe dans une certaine nation, différente de toute nation à laquelle la base s'intéresse. Il partage cette conviction avec l'EFD et la direction de la base et, au travers d'un processus de prière, cette destination est acceptée par le leadership de la base.

Principes illustrés par ce scénario:

- L'idée du lieu vient de la Parole du Seigneur et est reçue dans la prière.
- Le lieu est confirmé dans un processus de prière avec le leadership.

### **C. Le lieu de la phase pratique est déterminé avec l'aide des étudiants**

L'EFD commence dans un mois et l'équipe du personnel ne discerne pas encore où Dieu désire les envoyer pour la phase pratique. Alors qu'ils prient à ce sujet, ils ont l'impression grandissante que Dieu leur dit d'attendre l'arrivée des étudiants pour décider de cette destination. Ils continuent à prier et cette impression de devoir attendre les étudiants se confirme au travers d'autres personnes. En conséquence, dès le début de la phase théorique, l'école entière se met à prier pour décider de la destination de la phase pratique. On explique clairement aux étudiants dans quelles limites la décision sera prise (c'est-à-dire la décision finale repose sur le leadership):

Principes illustrés par ce scénario:

- Le leadership attend de prier avec les étudiants pour décider de la destination de la phase pratique, en réponse à ce que Dieu leur a dit.
- Le processus pour la prise de décision finale quant à la destination de la phase pratique est communiqué de façon claire et définie.

**Note:** Il est acceptable d'attendre l'arrivée des étudiants avant de décider de la destination de phase pratique, pour autant que ce soit ce que Dieu vous a spécifiquement demandé de faire.

### **D. L'équipe de phase pratique a un ministère dans différents lieux**

Un membre de l'équipe du personnel reçoit l'impression que la phase pratique doit se passer à plusieurs endroits. Dans la prière, cette parole est confirmée par l'EFD et par les responsables de la base. Une équipe est formée, au travers d'un processus baigné dans la prière incluant les étudiants de l'EFD. En planifiant les activités de phase pratique, une attention particulière est portée sur comment employer les temps supplémentaires de déplacement de façon efficace. Le temps de déplacement supplémentaire est utilisé pour l'intercession et pour le débriefing du lieu précédent, remplissant ainsi les critères d'une semaine d'apprentissage complète. Pour chaque endroit, le ministère est soigneusement réfléchi et traité de façon à ce que l'équipe puisse passer directement à l'action dès son arrivée.

Principes illustrés par ce scénario:

- Beaucoup de temps, de préparation et de réflexion ont été consacrés sur comment approcher le ministère dans chaque localité, avant de partir en mission (prise de contact avec un ministère établi, ou initiation d'un nouveau ministère).
- Le temps de déplacement n'est pas du temps perdu. Le temps de déplacement doit être abordé avec intentionnalité (par ex. les étudiants voyagent dans des véhicules différents pour partager l'Évangile) et des efforts doivent être faits tout au long du trajet pour le processus, le débriefing et la prière (c.-à-d. le débriefing sur les gens rencontrés, la prière pour ces personnes).

*Comment mener une phase pratique qui porte du fruit.*

*Guide de référence de l'UdN 2017. © 1995; révisé en 2017.*

7/12

**Note:** Ce genre de phase pratique peut être une des plus difficiles et des plus compliquées à diriger. Cette façon de faire exige du leadership qu'il soit intentionnel, prévoyant et très compétent. Il est important de reconnaître qu'une telle approche de phase pratique représente un défi sur les plans physique, émotionnel et mental en raison des changements constants qui s'y produisent.

### **E. Dieu surprend l'EFD en ajoutant une phase pratique supplémentaire**

Trois emplacements sont déterminés dans la prière avant le début de l'EFD. Au début de la phase théorique, Dieu les surprend en leur donnant foi et vision pour une nation supplémentaire. Dans la prière, on commence à réfléchir s'il faut poursuivre cette idée. Les responsables de la base et de l'EFD approchent quelqu'un pour lui demander de diriger cette phase pratique, ou bien, une personne va se présenter avec la conviction de devoir le faire. Les responsables de la base et de l'EFD apportent ce nouveau leader devant Dieu, dans la prière.

Principes illustrés par ce scénario:

- Après avoir obéi à ce que Dieu avait déjà dit, les responsables et les étudiants restent ouverts pour entendre ce que Dieu veut encore révéler.
- Des dons de leadership sont présents au sein du personnel et/ou des étudiants et sont prêts à répondre à une nouvelle vision.

### **F. Le leader de la base/EFD a une vision et recherche une personne pour diriger la phase pratique**

Le responsable de la base/EFD a une vision pour une nation et/ou un ministère. Il s'adresse au personnel en général ou à un membre du personnel en particulier et leur/lui demande de prier quant à la possibilité de diriger une équipe. Le membre du personnel entend la voix de Dieu et y répond.

Principes illustrés par ce scénario:

- Le responsable de la base/EFD a entendu la voix du Seigneur au sujet du lieu de la phase pratique et encourage quelqu'un à répondre.

### **G. L'équipe de phase pratique réagit à l'actualité mondiale**

Au milieu de l'EFD, ou juste avant son début, un événement mondial se produit (tremblement de terre, tsunami, chute du communisme, ouverture de la Chine, etc.) qui ouvre la porte à de multiples occasions de ministères pour la phase pratique. Au sein de la base ou de l'EFD, quelqu'un a le sentiment qu'une équipe devrait y aller. Une communication s'établit avec les responsables de JEM sur le terrain au sujet des possibilités et des opportunités de service, puis l'EFD prie pour savoir quelle devrait être sa réponse. Dans la prière, quelqu'un est appelé à diriger cette phase pratique.

Principes illustrés par ce scénario:

- On reconnaît l'existence d'un moment critique et d'un besoin dans le monde et Dieu appelle une équipe à y répondre.
- Communication et accord adéquats avec tous les leaders de JEM sur le terrain.

## **APPENDICE B**

**Exemple d'une semaine entière d'apprentissage** – basée sur une phase pratique à l'île Maurice.

Un emploi du temps pour la phase pratique est présenté ci-dessous. Les encadrés expliquent pourquoi certaines activités sont ou ne sont pas comptées comme temps de ministère ou ne font pas partie de la semaine d'apprentissage complète (**clé pour l'activité ministérielle:** E = Évangélisation T = Temps de formation pour les chrétiens).

## Lundi

Jour de congé

**Jour de congé:** choix du lundi car il est préférable d'exercer le ministère le week end.

## Mardi

**Ministère:** former et encourager l'église à la prière. Compte aussi comme temps d'intercession. (30 min)

7.30 Groupe d'intercession (dirigé quotidiennement dans l'église locale par un membre de l'équipe)

8.15 Louange avec l'équipe et communication

10.00 Déplacement sur lieu de ministère (**Ministère:** 2 par 2, prière dans le bus pour ce moment de phase pratique et au retour création intentionnelle de contacts avec les personnes autour – 40 min)

10.20 Programme pour enfants dans un camp de squatters (E)

13.00 Déjeuner

**Pas considéré comme semaine entière d'apprentissage:** Le déjeuner étant considéré comme temps libre.

13.30 Travaux pratiques

14.00 Préparation à la phase pratique

16.00 Cellule Jeunesse (T)

**Ministère:** l'équipe se divise – une moitié s'occupe de la cellule de jeunesse, et l'autre de leur soirée. Temps Libre pour ceux qui n'y sont pas engagés. La durée du ministère n'est comptée qu'une seule fois (2h)

18.30 Dîner

19.30 Soirée Jeunesse  
(basée dans l'église) (E)

**Pas considéré comme ministère:** l'équipe visionne en général un DVD, non interactif.

21.30 Temps libre ou informel avec les jeunes

**(Ministère: 5h10)**

**(Semaine entière d'apprentissage: 8h45)** Inclus aussi 30 mn de culte personnel. Non compté mais pratiqué par étudiants et personnel.

## Mercredi

7.30 Groupe d'intercession

9.15 Déplacement sur lieu du ministère

**Ministère:** utiliser intentionnellement le voyage en bus pour prier et chercher des occasions de conversations. Peut-être s'asseoir séparément? (2 heures)  
**Équipe:** Rencontre en vis-à-vis.

10.15 Arrivée au home  
pour jeunes filles (E)

**Ministère:** l'heure du déjeuner est incluse, car l'équipe interagit délibérément avec les filles et le personnel pendant le repas. Journée entière comptée dans ce home (6h15)

16.00 Départ

18.00 Dîner

18.30 Travaux pratiques

19.00 Soirée libre

**(Ministère: 8h15)**

**Semaine entière d'apprentissage:** temps quotidien pour partager les hauts et les bas de la journée. Pour communiquer et se soutenir. Prière, selon les besoins. (15 mn)

**(Semaine entière d'apprentissage: 9h30)**

## Jeudi

7.30 Groupe d'intercession

8.15 Méditation en équipe (dirigé par un étudiant), prière et communication

10.00 Déplacement (comme auparavant)

10.20 Programme pour les enfants  
dans un camp de squatters

13.00 Déjeuner

13.30 Travaux pratiques

**Semaine entière d'apprentissage:** tâches pratiques quotidiennes, avant ou après le repas, 30 mn

14.00 Départ pour le lieu de ministère

14.30 Évangélisation dans une ville locale (E)

16.30 Étude biblique en équipe

18.30 Dîner

19.30 Soirée libre

**(Ministère: 4h40)**

**(Semaine entière d'apprentissage: 7h55)**

**Pas considéré comme ministère:** dans le bus rien d'intentionnel n'est planifié. Les étudiants peuvent lire, écouter de la musique, etc.

**Semaine entière d'apprentissage:** temps passé en équipe, avec apprentissage continu et découverte de Dieu (1h30)

## Vendredi

7.30 Marche de prière avec le groupe d'intercession

9.15 Temps de préparation pour la phase pratique

10.30 Étude biblique avec l'église – dirigé par l'équipe (T)

13.00 Déjeuner

13.30 Travaux pratiques

14.00 Temps libre

17.30 Dîner

19.30 Rendez-vous personnels avec ses contacts (E)

**(Ministère: 5h30)**

**(Semaine entière d'apprentissage: 8h15)**

**Ministère:** seuls ou deux par deux, les étudiants s'arrangent de rencontrer les personnes dont ils ont fait la connaissance. Ce temps est flexible – après midi ou soirée, mais les attentes sont claires, concernant la durée et le but de ces rencontres, qui sont intentionnelles, avec des personnes qui ne connaissent pas encore Dieu (environ 3h)

**Inclut:** 1h pour une rencontre en vis-à-vis, à différents moments de la semaine. Une seule heure est incluse car chaque étudiant ne bénéficie que d'une heure.

## Samedi

9.00 Temps libre

10.00 Déplacement vers le lieu de phase pratique (comme auparavant)

10.20 Programme pour les enfants au camp de squatters

13.00 Déjeuner

13.30 Travaux pratiques

14.00 Temps libre

15.30 Louange dans le parc

17.00 Distribution de flyers pour la fête (E)

18.30 Dîner

19.30 Prière pour la soirée

20.00 Soirée de célébration à la maison

24.00 Continue jusqu'à ce que tout  
le monde parte

**(Ministère: 8h55)**

**(Semaine entière d'apprentissage: 10h25)**

**Ministère:** combat spirituel et intercession au niveau de la région. Création d'occasion de discuter et de prier avec les personnes présentes au parc. (1h30)

**Ministère:** création intentionnelle d'amitiés et partage de notre relation avec Jésus, dans la mesure du possible et si approprié.

### Dimanche

9.00 Matinée libre (le programme sera différent si le culte est le matin, ce qui sera souvent le cas)

12.00 Déjeuner

13.30 Temps de préparation pour le culte

14.30 Rencontre avec des membres de l'église

17.00 L'équipe dirige le culte à l'église (T)

18.30 Temps d'intercession en équipe pour les autres groupes de phase pratique

20.00 Repas spécial en équipe et soirée

**(Ministère: 4h)**

**(Semaine entière d'apprentissage: 8h45)**

**Ministère:** création intentionnelle de liens avec les membres de l'église, dans le but de créer un environnement de formation de disciples qui favorise la croissance. (3h)

**Pas considéré comme ministère:** fait partie de la semaine entière d'apprentissage, mais n'est pas considéré comme ministère. (45min)

**Semaine entière d'apprentissage:** un repas spécial est servi, incluant un débriefing de la semaine, louange et prière si approprié.

**Durée totale ministère:** 36h45; **Semaine entière d'apprentissage:** 53h35;

**Durée totale intercession:** 3h30

**Durée totale de préparation et de temps en équipe:** 13h15 (incluant des temps d'intercession en tant qu'équipe seulement).

### Informations supplémentaires concernant le contenu du ministère principal et la formation

<b>Intercession matinale</b>	<b>Programme pour les enfants du camp de squatters</b>	<b>Cellule jeunesse</b>	<b>Home pour jeunes filles</b>	<b>Fête du samedi soir</b>
Spécifiquement demandé par l'église.	JEM nous a demandé de commencer quelque chose dans le camp – dans la prière, l'équipe a soigneusement créé un programme pour les enfants et impliqué l'église locale afin que ce programme continue.	Demandé de travailler avec la jeunesse de l'église – dans la prière, avons senti qu'il fallait utiliser le modèle de cellule, qui est facile à continuer après le départ de l'équipe	Un contact de JEM. L'équipe a préparé le programme dans la prière, soigneusement.	Soirée préparée dans la prière, en prenant en considération les talents présents dans le groupe (DJ dans l'équipe).
Permettre à l'église de découvrir plusieurs façons différentes d'intercéder. Occasionnellement offert de rapides enseignements sur la prière.	Jeux, chants, histoire de la Bible, de la création à la résurrection de Jésus, goûter (fruit), activités simples, inviter l'église locale.	Bienvenue, jeux pour briser la glace. Louange, créative. Parole, interactive. Prière pour le monde, etc.		Temps à part pour tisser des liens de manière informelle, et pour parler de Jésus de façon spontanée.



# LETTRE DE PRÉSENTATION DU CURRICULUM DES EFD

## Jeunesse en Mission Université des Nations

1<sup>er</sup> août 2001

Chers amis des EFD,

Il y a de cela quelques années, lors de nombreux voyages avec des interactions entre leaders et encadrants des EFD au niveau international, il devint de plus en plus évident au Centre International des EFD (CIEFD) que de nombreux leaders/encadrants des EFD ne comprenaient pas la signification de certaines phrases clés présentes dans le document d'une page du programme/curriculum de nos EFD de JEM international, qui recouvrait les éléments suivants:

### **CATÉGORIES** de l'ancien curriculum des EFD:

- A. La relation du chrétien avec Dieu
- B. La relation du chrétien avec lui-même et avec les autres
- C. La relation du chrétien avec la PAROLE
- D. La relation du chrétien avec le MONDE
- E. La relation du chrétien avec l'ÉGLISE
- F. La position du chrétien contre l'Ennemi
- G. L'orientation chrétienne de Jeunesse en Mission International

Nous avons découvert qu'avec la succession des générations de leaders d'EFD, les phrases telles que «le caractère et les voies de Dieu» avaient perdu une grande partie de leur signification. Ainsi plusieurs EFD ne traitaient plus ce que la mission considère comme fondamental pour les EFD.

En 1998, Maureen Menard et l'équipe de leadership du Centre international des EFD en collaboration avec l'équipe globale de leadership de l'UdN (GLT) et le leadership international de l'UdN (ILT) amorça un processus pour clarifier ce document d'une page. Les résultats de ces deux ans de processus de clarification du cursus de base des EFD furent les suivants:

- mise à jour de la formulation des déclarations d'intention des EFD
- identification d'une liste des résultats à obtenir pour tous les diplômés des EFD
- création d'une liste de concepts spécifiques, d'attitudes de cœur et d'activités pour les EFD

En prenant connaissance du nouveau document sur le curriculum, on peut se rendre compte qu'il ne dicte pas de format, ni de restriction à un style de leadership particulier dans le cadre de l'EFD. En effet, un effort conscient a été fait pour identifier les composantes individuelles de l'EFD plutôt que de donner des modèles spécifiques. Le document révisé du curriculum laisse toujours une grande marge de flexibilité en matière d'organisation et de style, mais va aussi assurer un plus grand degré de cohérence et de qualité du contenu et du contexte d'apprentissage dans les années à venir pour nos EFD au niveau international. Les leaders d'EFD peuvent toujours organiser leur école d'une façon qui convienne aux styles d'apprentissage et aux cultures de leur groupe. Ils peuvent donc mettre l'accent sur certains sujets pertinents tant que cela ne les amène pas à négliger les autres.

Ci-dessous se trouvent les catégories approuvées par la GLT de JEM, le 20 août 2001 du curriculum clarifié/élargi des EFD.



**CATÉGORIES** du curriculum clarifié/élargi des EFD:

- I. **Nature et caractère de Dieu**  
*Rencontrer Dieu*
- II. **Le plan de Dieu pour la personne, les peuples et la création**  
*Voir toute la vie selon la perspective de Dieu*
- III. **La Rédemption: le péché et la croix**  
*Reconnaître Jésus comme Seigneur*
- IV. **La famille de Dieu: Ses enfants et Son Église**  
*Ressembler de plus en plus à Jésus*
- V. **Le Monde de Dieu: Son appel et Sa mission**  
*Faire les œuvres de Jésus*
- VI. **JEM: Une réponse à Dieu**  
*Connaître Dieu et le faire connaître*

Veillez lire et réviser le document entier du curriculum élargi des EFD. Il est important que vous compreniez que NI l'objectif visé par l'EFD et NI le programme des enseignements N'ONT CHANGÉ. Ce curriculum a simplement été CLARIFIÉ ET ELARGI.

Salutations sincères,  
Centre international des EFD

# DESCRIPTION, OBJECTIFS ET RÉSULTATS DES FORMATIONS DE DISCIPLES DE JEM/UDN ET LE CURRICULUM DES EFD

## DESCRIPTION DES EFD:

Une École de Formation de Disciples (EFD) est un cours de formation chrétienne intensive qui commence par une phase théorique de 12 semaines, suivie d'une phase pratique de 12 semaines. L'EFD est conçue de façon à encourager les étudiants à développer leur caractère, à cultiver une relation vibrante avec Dieu et à identifier leurs dons individuels uniques ainsi que leur appel. Tout au long de la formation, une attention particulière est portée sur une exposition transculturelle et sur une sensibilisation aux questions internationales, préparant les étudiants à atteindre les générations actuelles et futures et à répondre à l'appel «Allez dans le monde entier et faites de toutes les nations des disciples» (Mat 28:19).

## UNE EFD VISE LES OBJECTIFS SUIVANTS:

- 1. RASSEMBLER** un groupe de personnes et les DÉIFIER à adorer, écouter et obéir à la voix de Dieu, tout en leur permettant également (dans le contexte d'une EFD) de servir au travers de l'évangélisation, l'intercession, les actes de compassion, ainsi qu'au travers d'autres expressions qui reflètent le cœur de Dieu pour le monde. Ils peuvent aussi potentiellement ouvrir la voie à de nouveaux ministères.
- 2. INSPIRER** chaque personne à grandir dans sa relation avec Dieu et à faire preuve d'un caractère à la ressemblance de Christ, ancré dans une connaissance biblique solide, influencé par l'œuvre du Saint-Esprit et par la mise en pratique au niveau personnel des vérités bibliques, particulièrement de celles qui concernent le caractère de Dieu, la Croix et la grâce.
- 3. FAVORISER** l'apprentissage et l'épanouissement de relations interpersonnelles, tout en vivant, apprenant et travaillant ensemble avec des personnes qui ont des personnalités différentes, une perception de vie différente et un arrière-plan culturel différent.
- 4. ÉQUIPER** chaque personne pour servir les desseins de Dieu, autant dans le contexte de JEM qu'à l'extérieur, en encourageant un engagement à atteindre les perdus, particulièrement les non-atteints, prendre soin de ceux qui vivent dans la pauvreté et exercer une influence dans tous les domaines de la société.
- 5. TRANSMETTRE** la vision et les valeurs fondamentales de JEM international, ainsi que celles de la base de JEM au niveau local; pourvoir à des informations sur les diverses possibilités de service offertes une fois l'EFD achevée avec succès.

## LES RÉSULTATS ATTENDUS DES EFD:

### Le but de l'EFD est de donner un diplôme aux étudiants

- qui approfondissent continuellement leur connaissance du caractère de Dieu, de sa largesse et de sa profondeur, et qui comprennent de mieux en mieux ses voies.
- dont la relation avec Dieu et avec les hommes reflète de plus en plus Jésus.
- qui apprennent à collaborer de plus en plus avec le Saint-Esprit qui habite en eux et qui les fortifie.
- dont l'obéissance et l'écoute de Dieu découlent de la grâce de Dieu dans leur vie.
- dont les convictions et la façon de vivre sont constamment transformées par une lecture approfondie de la Parole.
- dont le style de vie reflète une croissance dans l'adoration, l'intercession et la mise en pratique du combat spirituel.
- qui apprennent à travailler en harmonie les uns avec les autres, particulièrement avec ceux qui sont différents d'eux.
- qui savent partager l'Évangile avec les perdus, et qui se sont engagés à le faire tout au long de leur vie.

- qui se sont engagés, d'une façon ou d'une autre, à continuer de collaborer avec Dieu dans les nations, en incluant les peuples non atteints ainsi que les pauvres et les nécessiteux, dans toutes les sphères de la société.
- qui comprennent l'appel et les valeurs de JEM, et qui ont connaissance des diverses possibilités de service qui leur sont offertes au sein du ministère de JEM.
- qui ont une compréhension claire des desseins et de la direction de Dieu pour leur vie.
- qui
  1. continuent à servir Dieu dans un contexte familial ou étranger ou
  2. poursuivent une formation supplémentaire (avec ou sans JEM) pour les équiper à servir dans le futur.

## RÉSUMÉ OFFICIEL DU CURRICULUM DES EFD

### Curriculum des EFD:

Ci-dessous se trouvent les éléments officiels exigés et structurés pour former «une semaine entière d'apprentissage».

Un minimum de 12h d'enseignement, 16h si la formation est bilingue. Le contenu des enseignements est décrit plus bas, dans les 6 catégories du curriculum.

### I. La nature et le caractère de Dieu – *rencontrer Dieu*

#### A. Résultats attendus de l'apprentissage

1. Grandir dans sa façon de communiquer avec Dieu (Père, Fils et Saint-Esprit)
2. Comprendre son caractère et ses voies
3. Répondre à Dieu au travers de la louange et de la prière
4. Entendre et obéir à la voix de Dieu dans les décisions quotidiennes
5. Lire/écouter les Écritures et les mettre en pratique dans la vie de tous les jours

#### B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions

1. Le caractère et la nature de Dieu
2. Différentes façons d'entendre la voix de Dieu
3. Différentes façons de louer et de prier
4. Différentes façons de creuser et mettre en pratique les Écritures

Contenu en heures pendant la phase théorique: minimum d'une semaine de 24h ou 2x12h; minimum de 32h ou 2x16h pour une formation bilingue.

### II. L'intention de Dieu pour les hommes, les peuples et la création

– *voir la vie entière du point de vue de Dieu*

#### A. Résultats attendus de l'apprentissage

1. Valoriser et respecter la vie humaine, tout comme Dieu le fait
2. Faire preuve de responsabilité dans les choix à faire et dans la gestion
3. Une relation avec Dieu et avec son prochain qui reflète les standards bibliques (Aimer Dieu et son prochain)
4. Reconnaître que l'intention de Dieu est que tous les croyants vivent de façon à refléter sa gloire dans tout contexte de vie, notamment au travers de leurs relations, leurs styles de vie et leur travail. (Faire des nations des disciples, aucune division entre le séculier et le sacré)
5. Prière d'intercession pour les individus, les peuples, les nations et les sphères de la société

#### B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions

1. La valeur et le rôle de chaque personne dans la création, en tant que compagnons et collaborateurs avec Dieu (notamment notre devoir de devenir intercesseurs et gérants)
2. La réalité des valeurs morales absolues est définie à la lumière du caractère de Dieu

3. L'intention de Dieu de recouvrir la terre entière de sa gloire au travers de la façon dont les personnes vivent, communiquent et travaillent ensemble
4. Une prise de conscience du monde, en termes de peuples, nations et sphères de la société (Carte 4K)

Contenu en heures pendant la phase théorique: minimum d'une semaine de 24h ou 2x12h; minimum de 32h ou 2x16h pour une formation bilingue. (*Certaines heures coïncident avec les catégories 4 et 5*)

### **III. La rédemption divine: la Croix et le péché – reconnaître que Jésus est Seigneur**

#### **A. Résultats attendus de l'apprentissage**

1. Approfondir sa compréhension de la personne de Jésus et de son œuvre
2. Répondre à Jésus en tant que Seigneur, dans l'amour et l'obéissance
3. Reconnaître la réalité que Satan et ses stratégies existent
4. Mettre en pratique les divers aspects du combat spirituel

#### **B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions**

1. La vie, la mort et la résurrection de Jésus
2. Le péché, la confession, la repentance et vivre en ayant une bonne conscience
3. Renoncer à ses droits
4. Les principes sur comment accorder et recevoir le pardon
5. La personne et les stratégies de Satan
6. Diverses façons de résister et remporter la victoire sur les plans sataniques

Contenu en heures pendant la phase théorique: minimum d'une semaine de 24h ou 2x12h; minimum de 32h ou 2x16h pour une formation bilingue.

### **IV. La famille de Dieu: ses enfants et son Église – ressembler de plus en plus à Jésus**

#### **A. Résultats attendus de l'apprentissage**

1. Approfondir sa connaissance de la personne et de l'œuvre du Saint-Esprit et apprendre à collaborer plus étroitement avec lui.
2. Réfléter le caractère de Christ dans toutes ses relations, en toutes circonstances.
3. Participer à un groupe de façon à faire bénéficier le groupe lui-même, ainsi que ceux que le groupe sert.
4. Servir son prochain avec ses dons spirituels.

#### **B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions**

1. La personne et l'œuvre du Saint-Esprit dans/au travers de la vie du croyant
2. Le cœur de Père de Dieu
3. Son identité en Christ
4. Principes pour bien mener ses relations (notamment avec le sexe opposé)
5. Principes pour bien fonctionner au sein d'une équipe

Contenu en heures pendant la phase théorique: Minimum d'une semaine de 24h ou 2x12h; minimum de 32h ou 2x16h pour une formation bilingue. (*Certaines coïncident avec la catégorie 2*)

### **V. Le monde de Dieu: son appel et son commandement – prêcher l'Évangile**

#### **A. Résultats attendus de l'apprentissage**

1. Comprendre et répondre à la «Grande Mission»
2. Reconnaître et aller vers les peuples et nations où il n'y a qu'une présence minimale de l'Évangile
3. Rechercher activement les perdus et leur parler de Jésus (Évangile)
4. Répondre aux besoins des pauvres et des nécessiteux
5. Compétences de base pour communiquer l'Évangile dans un contexte transculturel
6. Créer avec Dieu, pour accomplir les œuvres de Jésus
7. Explorer et clarifier le but et la direction personnelle de sa vie

**B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions**

1. Le défi de la «Grande Mission», son impact dans la vie de chaque personne, groupe ethnique, nation et sphères de la société
2. Sensibilisation aux endroits et aux groupes ethniques parmi lesquels l'Évangile est absent
3. Prise de conscience de certains des besoins du monde dans le domaine de l'entraide
4. Qu'est-ce que l'Évangile?
5. Comment partager un témoignage
6. Comment amener quelqu'un à Christ
7. Comment créer avec Dieu, pour accomplir les œuvres de Jésus
8. Principes de base pour la communication transculturelle
9. Comment clarifier la direction et le but de sa vie, considérant sa personnalité, ses dons et ses talents

Contenu en heures pendant la phase théorique: minimum d'une semaine de 24h ou 2x12h; minimum de 32h ou 2x16h pour une formation bilingue.

**VI. JEM: Une réponse à Dieu – *connaître Dieu et le faire connaître***

**A. Résultats attendus de l'apprentissage**

Comprendre l'histoire, la vision et les valeurs fondamentales de Jeunesse en Mission, notamment celles de l'Université des Nations

**B. Le contenu doit être compris et mis en pratique au niveau du cœur et des actions**

1. Mentionner les histoires trouvées dans le livre de Loren, «Est-ce bien toi Seigneur?»
2. Raconter les histoires de JEM
3. L'histoire, la vision et les valeurs fondamentales de Jeunesse en Mission, notamment celles de l'Université des Nations

Contenu en heures pendant la phase théorique: Ces sujets devraient être intégrés tout au long de l'EFD

**ÉLÉMENTS REQUIS POUR LA CONCEPTION D'UN PROGRAMME DE PHASE THÉORIQUE**

Éléments informels structurés exigés dans la «semaine entière d'apprentissage»

(Pour chaque activité, il est important de considérer diverses façons d'accommoder la diversité de cultures, dons et personnalités trouvées dans le groupe)

1. En petits ou plus grands groupes et moments privés
  - a. Pour l'adoration
  - b. Pour la prière
  - c. Pour écouter la voix de Dieu
  - d. Dans la parole de Dieu (choisir un livre de la Bible, par exemple un des évangiles, ou faire une étude sur un personnage; mémoriser ou méditer sur certains passages)
  - e. Pour le combat spirituel
  - f. Pour intercéder (minimum de 3h par semaine)
  - g. Pour confesser, se repentir, renoncer à ses droits, pardonner, etc. guidés par l'Esprit
  - h. Pour être rempli du Saint-Esprit et recevoir sa puissance
  - i. Pour la mise en pratique du «les uns les autres» du Nouveau Testament
2. Rencontres en vis-à-vis
3. Interactions sociales dans un petit groupe, permettant à chacun de s'exprimer
4. Mise en pratique des enseignements
5. Aider les étudiants de plusieurs façons à réfléchir et à mettre en pratique la vérité (journal personnel)
6. Construire une communauté relationnelle de façon intentionnelle

7. Du temps pour étudier, discuter et se poser des questions les uns aux autres
8. Travaux pratiques (un maximum de 12h par semaine)
9. Temps pour s'exercer à partager son témoignage et l'Évangile (commencer pendant la phase théorique)
10. Un temps régulier de phase pratique, envers ceux qui ne connaissent pas encore Jésus
11. Diverses opportunités pour découvrir ses talents et ses dons
12. Du temps tous ensemble, ou en plus petit groupe, mis à part pour écouter la voix de Dieu, recevoir des directives spécifiques relatives au temps de phase pratique pendant les phases théorique et pratique
13. Évaluation: de l'étudiant, par lui-même et par le personnel; de la formation et du personnel, par l'étudiant

# CURRICULUM APPROFONDI POUR LES EFD

(Approuvé par la GLT de JEM, à Nairobi, Kenya, le 25 août 2001)

## I. La nature et le caractère de Dieu – Rencontrer Dieu

### Une EFD

- **affirme** que Dieu cherche à se faire connaître à tous les peuples.
- **reconnaît** que Dieu désire une relation avec les hommes et désire partager son cœur avec eux.
- **transmet** une compréhension de Dieu et de ses voies qui transforme la vie entière.
- **cherche** à recevoir des révélations du Saint-Esprit concernant les diverses facettes de Dieu et de la vérité.
- **encourage** une réponse personnelle dans la louange, la prière et l'obéissance.
- **entretient** un amour et une soif pour la Parole.
- **équipe** pour une lecture de la Bible qui transforme les croyances, les valeurs et le comportement.
- **développe** la pratique d'écouter la voix de Dieu.

### Concepts à comprendre et à mettre en pratique

1. Dieu n'est pas créé
2. Dieu est infini de par son omnipotence, son omniscience, son omniprésence; il est créateur, éternel et plus encore.
3. Dieu est un être relationnel et personnel de par le fait qu'il est trois personnes en une; personnes distinctes les unes des autres (Père, Fils et Saint-Esprit).
4. C'est le caractère de Dieu que d'être aimant, juste, saint, sage, rempli de grâce et de compassion, miséricordieux, bon, de pardonner, patient, lent à la colère, fidèle et plus encore.
5. Dieu est souverain et détient le pouvoir ultime sur l'histoire, tout en considérant les choix réels des hommes.
6. Dieu est transcendant (en dehors de la création) et immanent (présent et actif dans la création; il vit dans les croyants).
7. Dieu a créé les hommes afin qu'ils soient des êtres relationnels, pour avoir une relation avec eux. (Une relation est construite au travers d'échanges de pensées, d'émotions et de décisions exprimées dans la liberté)
8. La louange est une réponse adéquate à Dieu. Il existe beaucoup de façons différentes de louer Dieu, en groupe et personnellement. La louange doit aussi être reflétée au travers de notre style de vie.
9. Dieu invite les hommes à lui parler (prier) de leurs besoins et de leurs soucis.
10. Dieu a un désir profond de partager son cœur avec son peuple.
11. La prière au nom de Jésus apporte une vraie différence.
12. Le Saint-Esprit parle de façon claire et personnelle aux hommes, de diverses façons (par ex. une voix intérieure, au travers d'une image, au travers d'autres personnes...)
13. Dieu poursuit les perdus et désire que tous parviennent au salut offert par Jésus-Christ.
14. Jésus est l'ultime révélation de Dieu.
15. Une connaissance générale de Dieu est disponible pour tous les peuples, au travers de la création.
16. La révélation spécifique de Dieu lui-même, ainsi que de ses desseins, se trouve dans la Bible.
17. La Bible est la Parole de Dieu, inspirée et autoritaire. C'est la norme principale pour diriger notre vie.
18. La Bible doit être utilisée de façon à fortifier notre foi, à renouveler notre intelligence et à nous informer sur les bons choix à faire (lecture, méditation, étude, mémorisation ...)
19. Le Saint-Esprit nous enseigne et révèle la vérité qui vient de Dieu.
20. Croire et obéir aux vérités déjà révélées est essentiel pour recevoir de nouvelles révélations de la vérité.

## **Attitudes à cultiver**

En ce qui concerne Dieu: la confiance, la foi, la révérence, l'amour, la dépendance, la loyauté, la soumission, la coopération, un désir pour une communication continue avec Dieu, une soif et une passion de connaître Dieu et de le faire connaître, l'espérance, le courage, l'engagement, la louange, l'humilité, être enseignable, la reconnaissance, la satisfaction, la haine du péché, demeurer en Dieu, rechercher une révélation plus profonde de Dieu et de la vérité, l'amour pour la Bible, poser des questions, rechercher la connaissance et la sagesse, l'assurance d'entendre la voix de Dieu.

## **Activités pratiques**

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se passent de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage à vivre ces valeurs de façon personnelle.

1. Louer et adorer Dieu de diverses manières, personnellement et en groupe.
2. Écouter Dieu de façon active et lui obéir.
3. Lire, étudier, méditer et appliquer la Parole de Dieu avec consistance.
4. Développer activement des attitudes pieuses en étudiant la Parole de Dieu.
5. Partager honnêtement son cœur avec Dieu, dans la prière.
6. Choisir de passer régulièrement des moments à part avec Dieu.
7. Vivre dans la dépendance au Saint-Esprit qui demeure en soi.
8. Chercher à démontrer le caractère de Dieu au travers de toutes ses relations et en toute circonstance.
9. Faire un pas de foi, faire confiance à Dieu pour pourvoir à ses besoins pour accomplir ce qu'il demande (par exemple, du courage, de l'argent, des personnes).
10. Rechercher activement les perdus et partager Christ.
11. Étudier et réfléchir aux passages bibliques qui se rapportent aux concepts mentionnés dans cette catégorie.

## **II. L'intention de Dieu pour les hommes, les peuples et la création – Voir la vie entière du point de vue de Dieu**

### **L'EFD:**

- **affirme** les desseins de Dieu pour chaque homme, peuple et nation
- **s'efforce** d'inspirer les gens à faire des choix responsables qui réjouissent Dieu et le glorifient.
- **enseigne** et pratique une gestion responsable dans tous les aspects de la vie.
- **promeut** le potentiel qu'UNE seule personne peut faire la différence dans n'importe quel groupe de personnes, lieu ou sphère de la société.
- **encourage** la créativité tant dans la façon de penser que dans l'action.
- **pratique** une intercession dynamique conduite par l'Esprit, qui transforme autant ce pourquoi on prie que la personne qui prie.

### **Concepts à comprendre et à appliquer**

1. Dieu a créé les cieux et la Terre et tout ce qui s'y trouve.
2. Tous les hommes sont faits à l'image de Dieu et, en tant que tels, sont ce qui est de plus précieux dans toute la création.
3. Chaque personne a une valeur égale, quels que soient sa race, son sexe, son âge et son statut social; chaque personne est unique et a de la valeur aux yeux de Dieu.
4. Il incombe aux hommes de vivre et de travailler d'une manière qui honore et glorifie Dieu.
5. Une relation avec Dieu, avec soi-même et avec les autres forment ce qui est le plus important dans la vie. Ces relations définissent la norme dans les *Dix Commandements*.
6. Chaque homme est créé avec la capacité de reconnaître l'existence de Dieu et avec une conscience, qui lui permet de suivre, connaître et pratiquer ce qui est juste.



7. Dieu a donné à l'homme la capacité de créer, d'avoir des idées et de trouver des solutions.
8. Dieu a donné à l'homme la capacité et la responsabilité de faire des choix qui ont un effet dans l'histoire.
9. Dieu a choisi d'accomplir ses desseins en s'associant avec l'homme. Il respecte les dons et les responsabilités qu'il lui a donnés en faisant place à ses initiatives et à ses choix.
10. L'intercession implique une interaction entre Dieu et les hommes, et favorise la continuation des desseins de Dieu dans les personnes, les lieux et les circonstances. (L'intercession peut impliquer l'emploi des Écritures).
11. Dieu a donné à l'homme la responsabilité de gérer la création entière. Les domaines à gérer comprennent les relations, l'environnement, la santé personnelle, la valeur du travail, les choix responsables, la valeur du repos, la générosité, les finances, les dons spirituels, l'accueil et la valeur du temps.
12. Dieu désire que tous les groupes ethniques l'adorent et vivent pour sa gloire.
13. Dieu désire que les gens soient féconds et se multiplient: son intention était de développer des communautés, des nations et des cultures qui puissent refléter les divers aspects de son caractère.
14. Dans la Bible, Dieu révèle certains principes de base sur lesquels construire une nation ou une société. Ces principes peuvent être appliqués différemment, dans les nations ou dans les sphères de la famille, de l'église, de l'art et du divertissement, de l'économie, des médias, de la santé, du gouvernement et de l'éducation.
15. Dieu a donné à l'humanité les capacités de se servir mutuellement, au sein de ces sphères, de diverses manières. Tout travail est d'importance égale et peut devenir le contexte dans lequel un croyant peut glorifier Dieu (par ex. un fermier, un pasteur, un politicien, un artiste, un commerçant, un infirmier, un enseignant, un évangéliste).

### **Attitudes à cultiver**

En ce qui concerne les hommes et la création: respecter et valoriser chaque être humain, indépendamment de leur âge, sexe, ethnicité et antécédents socio-économiques – apprécier et honorer son prochain, sa culture, sa personnalité, et ses dons – accueillir – pratiquer l'hospitalité – partager – être généreux – respecter et prendre ses responsabilités envers la création – prendre conscience que tout ce que l'on possède vient de Dieu et doit être utilisé pour lui rendre gloire – glorifier Dieu au travers de son travail – diligence, fidélité, excellence, persévérance, service – rechercher des opportunités, des solutions et des alternatives créatives – être rempli d'espoir, de joie – être satisfait – désirer avoir et garder une bonne conscience, reconnaître et respecter les lois morales données par Dieu.

### **Activités pratiques**

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se passent de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage à vivre ces valeurs de façon personnelle.

1. Intercéder pour que les desseins de Dieu s'accomplissent dans les nations, les cultures et dans les sphères de la société.
2. Faire ses travaux pratiques et toutes autres responsabilités et devoirs avec diligence.
3. Gérer ses finances, son temps et son énergie de façon responsable.
4. Respecter et prendre ses responsabilités pour les possessions personnelles et collectives.
5. Rechercher activement des opportunités pour accepter et affirmer la valeur et la valeur unique de chaque individu.
6. Exprimer sa culture de façon respectueuse et embrasser les expressions culturelles des autres.
7. Connaître certaines informations sur des groupes ethniques non atteints.
8. Prendre ses responsabilités pour gérer tout conflit au sein de ses relations personnelles.
9. Démontrer son amour envers Dieu et son prochain de façon pratique.
10. Mettre en pratique la générosité et l'hospitalité.

11. Explorer de nouvelles idées, poser des questions, écouter activement, réfléchir à diverses possibilités et résoudre des problèmes.
12. Étudier et réfléchir aux passages bibliques concernant les concepts mentionnés dans cette catégorie.

### **III. La rédemption divine: le péché et la Croix – reconnaître que Jésus est Seigneur**

#### **L'EFD:**

- **reconnait** que Jésus-Christ est Dieu et qu'il est le seul chemin pour être sauvé.
- **reconnait** que Satan et ses stratégies sont réelles.
- **proclame** la vie, la mort et la résurrection de Jésus-Christ comme étant l'œuvre de Dieu qui a désarmé et détruit Satan avec succès.
- **confirme** la Seigneurie de Jésus et insiste sur la nécessité de lui obéir.
- **cultive** «la crainte de L'Éternel» et la haine du péché.

#### **Concepts à apprendre et mettre en pratique**

1. Satan est un être créé, qui s'est rebellé contre Dieu par orgueil.
2. Satan est mauvais. Il est trompeur, accusateur, voleur, tentateur et menteur. En tant qu'ennemi de Dieu, il combat contre lui et contre ses desseins.
3. Le péché d'Adam et Ève a affecté l'humanité et la création de façon fondamentale. Leur péché a ouvert la porte à Satan, qui a usurpé l'autorité que Dieu leur avait donnée sur la création.
4. Désobéir aux commandements de Dieu est un péché.
5. Chaque personne a péché et mérite d'être jugée par Dieu.
6. Certains des effets généraux du péché incluent la souffrance, la maladie et la mort.
7. Toutes les nations, les sociétés et les cultures sont fondées, à des degrés différents, sur des fondements qui ne sont pas bibliques.
8. Dans son amour envers l'humanité, Dieu a envoyé son Fils unique Jésus.
9. Jésus, bien qu'il fût complètement Dieu, mit à part les privilèges inhérents à sa divinité pour devenir complètement homme, et vécut sa vie en communion constante avec Dieu.
10. Jésus était rempli et instruit par l'Esprit de Dieu pour accomplir les œuvres de Dieu, accomplir ses desseins et démontrer le caractère de Dieu en chaque situation.
11. Bien que tenté dans tous les domaines, Jésus n'a jamais péché.
12. Jésus est mort sur la croix et a souffert le jugement de Dieu, pour les péchés du monde.
13. Jésus est ressuscité d'entre les morts physiquement et continua à apparaître à ses disciples pendant 40 jours.
14. Après 40 jours, il retourna à son juste lieu, le Ciel, où il est encore aujourd'hui.
15. Au travers de sa vie, sa mort et sa résurrection, Jésus a brisé le pouvoir du péché, vaincu Satan et inauguré le début du règne du Royaume de Dieu.

#### **Attitudes à cultiver**

En considérant la réalité de Satan, du péché et de Dieu révélé à la croix: le courage, le combat, l'adoration, la haine du mal et du péché, un désir de s'aligner avec Dieu, l'humilité, la reconnaissance, le discernement, la collaboration avec Dieu, résister à Satan, avoir confiance que Dieu est avec soi, triompher de la tentation, la révérence et le respect, la volonté d'offrir un sacrifice, la foi, l'amour, l'espérance, l'endurance, la persévérance, l'attente, l'indignité, être alerte, son potentiel de changer le monde.

#### **Activités pratiques**

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se font de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage à vivre ces valeurs de façon personnelle.

1. Identifier et résister à toute activité satanique autour de soi.
2. S'efforcer de voir le péché comme Dieu le voit.
3. Remercier Dieu pour Jésus.
4. Louer Dieu en réponse à tout ce que la croix révèle sur son caractère et ses desseins.
5. S'efforcer de communiquer avec Dieu et avec autrui de la même façon que Jésus.
6. Se servir les uns les autres en suivant l'exemple donné par Jésus.
7. Identifier les fondements qui ne sont pas bibliques dans les cultures autour de soi et intercéder pour que la vérité divine les déracine.
8. Étudier et réfléchir aux passages bibliques se rapportant aux concepts mentionnés dans cette catégorie.

#### IV. La famille de Dieu: ses enfants et son Église – *ressembler toujours plus à Jésus*

##### L'EFD

- **approfondit** sa connaissance et sa confiance en Dieu le Père, le Sauveur et l'Ami.
- **encourage** la réalisation de sa valeur personnelle et de l'importance que Dieu porte à chacun.
- **permet** de laisser à la croix son passé, son futur et son présent.
- **insiste** sur le rôle essentiel de la Bible et du Saint-Esprit dans le processus de devenir semblable à Jésus.
- **crée** de la place pour permettre au Saint-Esprit de travailler dans et au travers de chacun.
- **professe** qu'il faut vivre dans la sainteté et que seule la grâce de Dieu nous le permet.
- **reconnait** et affirme l'amour que Dieu porte envers son église et son engagement envers elle.
- **promeut** une participation et un partenariat avec l'église locale.
- **cultive** une atmosphère qui valorise la diversité autant que l'unité.
- **favorise** la mise en pratique de relations saines et insiste sur la nécessité de s'encourager les uns les autres.
- **permet** de découvrir et de démontrer ses dons spirituels, dans le but de se servir les uns les autres.
- **encourage** fortement un apprentissage mutuel.

##### Concepts à apprendre et à mettre en pratique

1. Chaque croyant a reçu l'Esprit de Dieu, qui nous offre la vie éternelle et qui nous adopte dans la famille de Dieu.
2. Le Saint-Esprit révèle la Parole de Dieu au croyant et réassure constamment le croyant de l'amour que Dieu lui porte et du fait que «Christ demeure en eux».
3. Le Saint-Esprit œuvre afin d'amener consolation, guérison (physique et émotionnelle) et conviction; il enseigne et restaure le croyant.
4. Dieu désire que le croyant mène une vie sainte, qui reflète Jésus au travers de sa relation avec Dieu et avec les autres.
5. Pour mener une vie qui ressemble à celle de Jésus (qui porte le fruit de l'Esprit), il est essentiel de puiser ses ressources dans le Saint-Esprit qui habite dans le croyant.
6. Même s'il a essuyé une défaite totale à la croix, Satan continue à tromper et à attirer l'homme dans le péché.
7. Ce sont le Saint-Esprit et la grâce de Dieu, dans le cœur du croyant, qui lui permettent de reconnaître, de résister et de vaincre les tentations/mensonges de Satan et qui le libèrent de tout enchaînement. (Il est parfois nécessaire de prier pour une délivrance par rapport aux liens spirituels).
8. Le pardon et le renoncement à ses droits sont essentiels si le croyant veut vivre comme Jésus.
9. Chaque croyant est responsable de collaborer lui-même avec le Saint-Esprit qui demeure en lui, pour croire et obéir à la vérité. Il doit aussi se repentir de toute fausse croyance, attitude pécheresse (par ex. l'orgueil, l'incrédulité), habitude destructrice (par ex. la médisance, la convoitise), et de toute autre domaine dans sa vie où se trouve la désobéissance. S'il est approprié d'effectuer une restitution, le croyant doit le faire.

10. Chaque croyant constitue une partie du «Corps de Christ». Chaque personne a de l'importance et chaque personne a besoin des autres.
11. Fondamentalement, on peut classer l'église en deux groupes: l'entité locale des croyants (modalité) et les agences missionnaires (sodalité).
12. Il est attendu des croyants qu'ils s'engagent dans une église locale, pour régulièrement se rassembler, adorer ensemble, écouter la Parole et fraterniser.
13. Dieu donne au Corps de Christ toute une variété de dons spirituels (par ex. les dons de prophétie, d'enseignement, d'encouragement). Les croyants doivent employer leurs dons spirituels pour s'édifier les uns les autres, en Christ.
14. Lors de leurs interactions, les croyants doivent refléter le caractère de Christ. Des relations saines sont mutuellement soumises, pures, s'honorent les uns les autres, sont aimantes, respectueuses, humbles, interdépendantes, etc.

### **Attitudes à cultiver**

Fortifier sa foi personnelle, développer son caractère, et avoir des relations saines: la foi, la dépendance au Saint-Esprit, l'assurance de l'amour et de l'engagement de Dieu envers soi, la confiance, l'appartenance, la maturité, la responsabilité, la patience, la persévérance envers soi-même et autrui, le contentement, l'humilité, l'espérance, la confiance en Dieu et en son prochain, la volonté de changer, un désir d'intégrité, la reconnaissance, la rapidité à reconnaître et se repentir de son péché, le pardon, la repentance, la transparence, être gracieux envers autrui, un désir de renoncer à ses droits, une sensibilisation à autrui, célébrer les autres, donner et recevoir, chercher à comprendre, honorer, accepter, le respect de soi et d'autrui, apprécier les différences, la pureté, user de prévenances réciproques, l'engagement, la loyauté, le service, la douceur, le partage, être jovial, la bienveillance, la compassion, la soumission mutuelle, avoir un esprit d'équipe, avoir de la retenue, la fidélité, être pacifique, la loyauté au caractère de Dieu, la vulnérabilité à son amour, le respect pour l'opinion de Dieu.

### **Activités pratiques**

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se passent de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage à vivre ces valeurs de façon personnelle.

1. Prendre ses propres responsabilités pour sa croissance personnelle.
2. Répondre à Dieu et aux autres de façon appropriée en ce qui concerne son passé, le fait de renoncer à ses droits, le péché, le pardon de son prochain, etc.
3. Collaborer en profondeur avec le travail du Saint-Esprit, pendant les temps de louange et de ministère.
4. Démontrer le fruit de l'Esprit (l'amour, la joie, la paix, la patience, la gentillesse, la bonté, la fidélité, la douceur et la maîtrise de soi).
5. Reconnaître personnellement la tentation et choisir d'y résister.
6. Développer des relations où l'on est redevable envers l'autre dans le but de s'édifier mutuellement.
7. Travailler en équipe de façon productive, en permettant à chaque membre d'apporter sa contribution unique et prendre ses responsabilités.
8. Au moment opportun, prendre des initiatives de leadership selon ses dons et sa personnalité.
9. Découvrir, comprendre et employer les dons spirituels de chacun pour se servir mutuellement, notamment dans un contexte de petit groupe.
10. Participer aux activités des églises locales de façon appropriée.
11. S'édifier mutuellement, en prenant soin les uns des autres, en se bénissant, s'encourageant, partageant, en s'affirmant les uns les autres, en se servant, en priant, en donnant, etc. Notamment dans un contexte de petit groupe.
12. Être intentionnel pour cultiver des amitiés avec toutes sortes de personnes, notamment avec celles qui sont différentes de soi-même.
13. S'exercer à permettre à autrui de réussir.

14. Prendre plaisir à se récréer, s'amuser ensemble.
15. Apprendre les uns des autres au travers de l'écoute, de partages, en posant des questions, en débattant et en discutant, notamment dans le contexte de petits groupes.
16. Étudier/réfléchir aux passages bibliques qui s'appliquent aux concepts mentionnés dans cette catégorie.

## **V. Le monde de Dieu: son appel et son commandement – faire les œuvres de Jésus**

### **L'EFD**

- **croit** que Dieu agit de façon interactive et donne des responsabilités à l'homme dans ce monde.
- **équipe** pour envahir le royaume des ténèbres avec la vérité, de façon active.
- **défie** chacun à agir pour voir des personnes de toute langue, toute tribu et toute nation prendre leur place autour du trône de Dieu.
- **affirme** que Dieu appelle tous les croyants au service à plein-temps, dans tous les domaines de la société.
- **encourage** chaque personne à rechercher la présence du Saint Esprit qui fortifie et équipe.
- **apporte** de l'espérance aux peuples et aux nations.
- **inspire**, équipe et permet régulièrement le partage de l'Évangile avec les perdus, de manière pertinente et avec douceur.
- **pratique** l'intercession/le combat spirituel pour les peuples et les nations.
- **transmet** le cœur de Dieu, qui est miséricordieux et rempli de compassion, et le démontre à ceux qui sont dans le besoin.
- **affirme** qu'un croyant rempli et sensible au Saint Esprit a le potentiel d'amener une contribution importante pour la réalisation de la «Grande Mission».
- **défie** chaque personne à clarifier avec Dieu, la direction et le dessein personnels de sa vie.

### **Concepts à comprendre et mettre en pratique**

1. Avant de remonter au ciel, Jésus commanda à ses disciples d'aller dans le monde entier pour vivre, proclamer et enseigner l'Évangile du Royaume de Dieu et de reprendre à l'ennemi ce qui appartient à Dieu.
2. Une des façons dont le Royaume de Dieu avance est lorsque les croyants discernent et triomphent des stratégies de l'ennemi, au travers de l'intercession.
3. Les croyants qui ont reçu la puissance du Saint-Esprit peuvent aussi vaincre les œuvres de l'ennemi en y répondant dans l'esprit opposé. (Répondre à l'orgueil avec humilité, à la cupidité avec générosité, etc.).
4. Tous les croyants sont appelés par Dieu à glorifier Dieu dans chaque aspect de leur vie. (Appel général).
5. Chaque croyant a la responsabilité et le privilège de toujours être prêt à partager l'Évangile de façon pertinente et efficace. (Une connaissance de base des principes de communication transculturelle est incluse dans l'EFD, dans le but d'équiper les étudiants et encadrants à communiquer avec des personnes de cultures différentes des leurs).
6. Il reste encore des nations et des peuples qui n'ont que très peu ou même aucune présence de l'Évangile. Chaque croyant a la responsabilité et le privilège de répondre à cette situation, d'une façon ou d'une autre. (Prier, aller, donner, soutenir) (appel général)
7. Chaque croyant a la responsabilité et le privilège de démontrer la miséricorde et la compassion de Dieu à ceux qui sont dans le besoin. (Appel général)
8. Chaque croyant a été créé par Dieu avec certaines compétences, capacités, dons et personnalité. Comprendre son design unique peut aider une personne à discerner son appel particulier.
9. Les croyants collaborent avec Dieu. Alors qu'ils communiquent de façon intime avec Dieu et avec les autres, ils comprennent l'appel de Dieu ainsi que la façon dont il les conduit à accomplir cet appel.
10. C'est le Saint-Esprit qui équipe et donne la puissance aux croyants pour mener à bien leurs appels. (Appels spécifique et général)

11. La prière et les conseils d'autrui sont instrumentaux pour permettre à une personne de découvrir, former, fortifier et suivre son appel.
12. Dieu aime, respecte et a un dessein pour des peuples entiers et des nations entières. (Pas seulement pour les individus d'une nation ou d'un peuple)
13. Le Corps de Christ a le privilège et la responsabilité de servir les desseins rédempteurs de Dieu au sein de toute culture et groupe ethnique.
14. Dieu appelle tous les croyants à le servir dans une ou plusieurs sphères de la société. Certains sont appelés à aller dans les nations, dans des cultures ou des situations qui leur sont étrangères et d'autres sont appelés à le servir dans un contexte qui leur est plus familier.

### **Attitudes à cultiver**

En ce qui concerne l'appel de Dieu et son mandat: la joie, la reconnaissance, la patience, l'endurance, la fidélité, l'obéissance, être sans compromis, être dans l'abandon total, le service, la gestion responsable, l'altruisme, le respect des contributions d'autrui, le renoncement à soi, célébrer le fait d'être unique et son appel, des motifs purs, l'espérance, une prise de conscience qu'un jour nous devons rendre compte de nos actions, un plaisir de faire la volonté de Dieu, un désir de plaire au cœur de Dieu, la compassion, la miséricorde, l'engagement, le discernement, l'écoute, le respect, la sagesse, le courage, l'audace, l'humilité, la curiosité, la recherche de la compréhension, l'amour, la foi, une passion pour les perdus, le zèle, la volonté d'apprendre des autres, la coopération avec les autres, la loyauté, la patience, la bienveillance envers les autres, être motivé par l'amour, être accueillant, l'acceptation/célébration d'autres cultures.

### **Activités pratiques:**

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se passent de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage personnellement à vivre ces valeurs.

1. Au travers de l'intercession, discerner et être victorieux face à la résistance de l'ennemi.
2. Répondre d'une manière chrétienne quelle que soit la façon dont les gens vous traitent.
3. Prendre du temps dans la prière, individuellement et collectivement, pour entrer dans les pensées et les désirs de Dieu et prendre des initiatives pour accomplir ses desseins (Co-crée avec Dieu).
4. Rechercher les perdus et tisser des relations quand l'occasion se présente.
5. Intercéder pour les perdus dans les nations, les groupes ethniques et les sphères de la société et pour certains individus, en les désignant par leurs noms.
6. Être prêt à partager Christ partout où on va (par ex. dans les magasins, dans le bus, dans les rues, dans le quartier).
7. Partager l'Évangile de manière appropriée à son audience.
8. Formuler, pratiquer et partager un témoignage personnel qui démontre l'engagement actuel de Dieu dans sa vie. (Il peut être utile de l'écrire.)
9. Participer ou développer des activités pour encourager la formation de disciples des nouveaux croyants (par exemple, nouer des amitiés, les rassembler pour une étude biblique ou une discussion, les accompagner dans une église locale ou un groupe de maison).
10. Sensibiliser le monde entier aux besoins des pauvres et des nécessiteux.
11. Prendre conscience des situations et des personnes qui ont besoin d'une démonstration du Royaume de Dieu, et y répondre de façon pertinente (par ex. nourrir ceux qui ont faim, jouer avec des enfants, ramasser les ordures, embellir un endroit qui ressemble à un dépotoir, aider les personnes âgées, amener de la joie au milieu du désespoir).
12. Mieux comprendre l'état actuel des missions au niveau global en réponse au dernier commandement de Jésus.
13. Trouver des moyens pour toucher les groupes ethniques et les nations où il y a la présence de l'Évangile est presque inexistante. (Prier, aller, donner, soutenir).

14. Souligner, reconnaître et intégrer intentionnellement les idées, la vision, les dons, les talents et les capacités des autres.
15. Recevoir un feedback des autres pour aider à la découverte de ses dons ainsi que du plan de Dieu pour sa vie.
16. Chercher à poursuivre des activités qui permettent le développement et l'encouragement des dons et des motivations tels qu'ils sont perçus actuellement.
17. Prier les uns pour les autres de manière à fortifier son désir de connaître et de faire la volonté de Dieu.
18. Réfléchir à comment utiliser au maximum les dons reçus de Dieu pour faire une grande différence autour de nous.
19. Se défier et s'encourager mutuellement à poursuivre les appels général et spécifique de Dieu, une fois son EFD terminée, dans les différents contextes. (Par ex, avec une agence missionnaire, au travers d'une profession ou d'une formation continue)
20. Explorer soi-même les opportunités variées qui existent pour servir Dieu à l'avenir, notamment en suivant une formation supplémentaire.
21. Établir des relations et servir des personnes de différentes nations, cultures ou de circonstances inhabituelles.
22. Faire des recherches et étudier un groupe ethnique particulier, prier pour lui.
23. Se familiariser avec les personnes qui influencent les façons de penser, les cultures et les sphères de la société (par ex. visiter une mosquée, regarder les nouvelles, aller au théâtre, prier pour le gouvernement).
24. Étudier et réfléchir aux passages de la Bible se rapportant aux concepts décrits dans cette catégorie.

## **VI. JEM – Une réponse – connaître Dieu et le faire connaître**

### **Concepts à apprendre et à mettre en pratique**

1. Comprendre l'histoire de Jeunesse en Mission international: sa vision, déclaration d'intention, confession de foi, l'Alliance de Manille et les documents homologués de JEM (l'Alliance de la Mer Rouge) qui se trouvent dans le *Guide de référence de l'UdN*.
2. Comprendre la philosophie de ministère et des valeurs de Jeunesse en Mission international, telles qu'elles sont décrites dans «Valeurs fondatrices et la Magna Carta chrétienne»; ces documents homologués de JEM se trouvent dans le *Guide de référence de l'UdN*.
3. Comprendre l'appel du ministère à trois volets de Jeunesse en Mission: évangélisation/mission pionnière, formations et ministères d'entraide ainsi que de multiples ministères qui découlent de cet appel («Famille de ministères»). Veuillez-vous référer au *Go Manual, Perspectives globales, Catalogue de l'UdN* et à toutes les ressources disponibles relatives au ministère de JEM.
4. Comprendre que l'EFD est la porte d'entrée de JEM et des différentes expressions qui en découlent, dans les «familles de ministère». L'EFD pose les fondements communs à la mission. Veuillez-vous référer au document «Exigences requises pour les EFD», «Description, objectifs et curriculum des EFD de JEM/UdN», «Lignes directrices pour les EFD», «Phases pratiques des EFD», «Onction et nomination de JEM pour les EFD», Tous ces documents se trouvent dans le *Guide de référence de l'UdN*.
5. Comprendre que JEM est tout d'abord un mouvement missionnaire apostolique qui a et doit continuer à avoir un esprit pionnier et rester à la pointe des nouvelles choses que Dieu est en train d'accomplir.
6. Comprendre les différentes opportunités de service qui existent au sein de JEM, à l'issue de l'EFD.

### **Attitudes à cultiver**

En ce qui concerne JEM: «fait partie d'un mouvement international», être inclusif, servir son prochain, loyauté, travail en équipe, engagement, humilité, respect pour l'appel d'autrui, l dons, ministères, diverses façons de penser et de faire, honorer et se valoriser les uns les autres, flexibilité, sensibilité, générosité, soutien, hospitalité, désir et engagement à garder de bonnes relations, enseignable, fait partie d'un tout.

## Activités pratiques

Celles-ci devraient avoir lieu tout au long de l'EFD. Certaines de ces activités sont structurées dans le programme, d'autres se passent de façon spontanée. Le but est que chaque personne s'engage à vivre personnellement ces valeurs.

1. Se familiariser à découvrir et comprendre l'histoire de JEM (lire ou demander à quelqu'un de raconter les histoires du livre de Loren Cunningham «Est-ce bien toi Seigneur?», ou d'autres livres/histoires de JEM).
2. Vivre et travailler de sorte à refléter les valeurs de JEM, et affirmer la déclaration d'intention et de mission ainsi que la confession de foi.
3. Vivre aujourd'hui les histoires de JEM de demain.
4. Recevoir et lire le *catalogue de l'UdN* dans le but d'explorer de futures opportunités de formation.
5. Interagir avec d'autres bases, ministères et JEMiens en dehors des EFD (par ex, visiter d'autres bases, équipes, visionner des DVD de JEM, communiquer avec les orateurs).
6. Explorer et découvrir des opportunités pratiques où servir au niveau local ou international avec JEM, une fois son EFD terminée.
7. S'engager dans une activité qui représente l'appel en trois volets de JEM: l'évangélisation/mission pionnière, la formation et les ministères d'entraide (en tant que leader ou participant).
8. Intercéder pour JEM, selon la direction de Dieu.

**Suggestion:** intégrer ces concepts et ces activités tout au long des semaines de l'EFD.

## Commentaire sur le design du curriculum

La liste des concepts identifiés peut être utile lors de la sélection des orateurs et des sujets, toutefois ces concepts ne sont pas conçus pour être un schéma d'une semaine d'enseignement alors que les thèmes des orateurs peuvent être puisés dans deux ou plusieurs catégories. Cette liste peut aussi être utilisée pour vérifier et aider à guider l'école, semaine après semaine. Alors que la formation progresse, son responsable peut utiliser cette liste pour définir les sujets déjà abordés par les orateurs, au travers de livres, etc. dans le but d'adresser les concepts restants d'une autre façon (Étude biblique, cultes personnels, etc.).

**Sujets:** Les **concepts** identifiés dans chaque catégorie doivent être transmis d'une façon ou d'une autre pendant l'EFD.

Ci-dessous se trouvent les sujets abordés par les orateurs pour une semaine entière ou partielle d'enseignement, qui satisfont les exigences pré-mentionnées. Veuillez noter qu'un sujet peut toucher à plusieurs catégories. Gardez à l'esprit que ces sujets ne sont que des possibilités pour aborder les concepts identifiés.

1. La nature et le caractère de Dieu (I)
2. Fortifier sa relation personnelle avec Dieu, entendre la voix de Dieu (I)
3. L'adoration et la prière (I)
4. Nourrir son cœur avec la Parole, études bibliques (I)
5. Un mandat culturel/le Royaume de Dieu (I, V)
6. La prière d'intercession (I, II, V)
7. Des relations saines, selon Dieu (II, IV)
8. La gestion/le travail (II, V)
9. Créer avec Dieu (I, II, V)
10. Une vision biblique du monde (les concepts clés sont représentés dans toutes les catégories)
11. Le combat spirituel (III, V)
12. La personne et les œuvres de Jésus – la Croix (I, III, IV)
13. La crainte du Seigneur (I, III, IV)
14. Le cœur de Père de Dieu (I, IV)



15. Le péché, la repentance et la restitution (III, IV)
16. Le fil à plomb (III, IV) (Gardez à l'esprit que ce sujet est facultatif dans les EFD)
17. Renoncer à ses droits (III, IV)
18. L'identité en Christ (III, IV)
19. Le renouvellement de l'intelligence (III, IV)
20. La personne et les œuvres du Saint-Esprit (I, IV, V)
21. Les relations au sein du corps: les amitiés, mari et femme, parent et enfant, avec le sexe opposé (III, IV)
22. L'appel de Dieu (V)
23. Ses dons, son appel et sa destinée (IV, V)
24. La vie au sein du Corps de Christ/La communauté/Le travail en équipe (VI)
25. L'alliance abrahamique (I, II, V)
26. Le mandat de la Grande Mission (III, V)
27. L'histoire de l'avancement de l'Évangile (V)
28. Partager l'Évangile avec les perdus (I, III, V)
29. Les principes de base de la communication transculturelle (V)
30. Un cœur pour les perdus (I, III, V)
31. Les groupes ethniques non atteints/la fenêtre 10/40 (V)
32. Les pauvres et les nécessiteux (I, V)
33. Faire des nations des disciples (II, V)

**Formats suggérés pour leur mise en pratique:** formats potentiels pour faciliter une compréhension et une mise en pratique dans la vie de tous les jours.

1. Leadership de classe: Les encadrants suivent les cours et guident la classe en clarifiant ce que Dieu dit et en encourageant des réponses personnelles.
2. Petits groupes: des groupes désignés qui se rencontrent régulièrement.
3. Petits groupes spontanés: diviser le groupe dans la salle de classe en plus petits groupes.
4. Rencontres en vis-à-vis.
5. Rédaction d'un journal personnel.
6. Partager et témoigner au reste du groupe: donner le temps à chacun de partager ses sentiments avec le reste du groupe.
7. Les semaines de phase pratique sont un contexte idéal pour approfondir la compréhension et la mise en pratique quotidienne de ces catégories.



## LETTRE POUR L'ÉQUIPE DE LEADERSHIP DES BASES DE JEUNESSE EN MISSION

Cher membre de l'équipe de leadership des bases de JEM,

Dieu nous a clairement instruits de «valoriser, faire confiance, former, soutenir, faire de l'espace et libérer» notre peuple. (Valeur 6) L'EFD est l'un des contextes dans lequel cette valeur doit être mise en œuvre. Nos leaders et notre personnel d'EFD doivent être libérés et recevoir un soutien et un équipement continus. Les EFD dirigées de cette façon seront une bénédiction non seulement pour le personnel et les étudiants, mais aussi pour les nombreuses personnes qu'ils touchent au cours de leur vie.

Nous reconnaissons qu'un grand nombre de nos EFD dans toute la mission sont gérées comme telles. Et nous sommes reconnaissants pour tout le travail acharné et les sacrifices qui ont été consentis pour que l'EFD demeure un outil efficace dans le plan de Dieu pour les nations.

Cependant, nous sommes conscients qu'il y a des moments où les expressions locales de JEM (bases ou lieux d'opération) n'ont pas assez de personnel ou de finances pour faire tout ce qui est nécessaire. Et, sous ces pressions, ils sont tentés de laisser une EFD être dirigée par des membres du personnel qui n'ont pas été orientés à faire ce qui est attendu ni reçu la formation et le soutien nécessaire pour répondre aux demandes qui leur sont adressées.

C'est pourquoi nous avons jugé nécessaire de demander que:

**1. chaque équipe de leadership de base/opérationnelle examine dans la prière les différents rôles et responsabilités nécessaires à la gestion de l'EFD ainsi que les critères minimaux pour ceux qui rempliront ces rôles au moment de faire les nominations.**

Les membres de l'équipe du Centre international des EFD (CIEFD) sont disponibles pour aider toute équipe de leadership dans ce processus. À titre de référence, nous avons affiché les documents suivants du *Guide de référence de l'UdN* sur notre site Internet: «Préambule pour leaders de formation de l'UdN» et «Caractéristiques pour leaders de formation de l'UdN». Nous avons également créé un outil qui inclut les critères de ces documents, mais qui ajoute d'autres critères minimaux pour les responsables d'EFD, les responsables de phase pratique et ceux de petits groupes. [www.ywamDTScentre.com](http://www.ywamDTScentre.com)

Nous invitons également tout leader de JEM à l'un des nombreux ateliers de base du Centre International des EFD, organisés dans le monde entier s'il a besoin de plus amples informations sur ce que le Leadership International de JEM attend du programme EFD. Voir notre site Internet pour l'information sur le «Membre de l'équipe du Centre international des EFD» disponible pour servir votre région, pour les questions de processus et les critères minimaux ayant trait au personnel et aux responsables des EFD, et pour des informations sur les futurs ateliers de base pour les EFD: [www.ywamDTScentre.com](http://www.ywamDTScentre.com) Nous demandons donc au leadership de s'assurer:

**2a. que les responsables et le personnel de l'EFD disposent, avant le début de l'année scolaire, de suffisamment de temps pour se préparer et s'équiper. (Nous suggérons un minimum de deux semaines.)**

**2b. et que les leaders et le personnel de l'EFD consacrent le plus de temps possible aux étudiants et au processus d'apprentissage pendant toute la durée de l'EFD.**

De plus, nous faisons appel au leadership de toutes les bases et lieux d'opération, s'ils ont prévu une EFD mais n'ont pas de personnel suffisamment formé pour la diriger, de remettre cette école à plus tard, soit pour équiper adéquatement leur personnel, soit pour recruter un personnel plus expérimenté.

*Lettre adressée à l'équipe de leadership des bases de JEM concernant les EFD. Approuvée par GLT/ILT; imprimé 2003. Guide de référence de l'UdN 2017. © 1995 par JEM/UdN; révisé en 1997, 2000, 2005, 2015.*

1/2

Nous savons aussi que parfois l'équipe de leadership locale de JEM, où l'EFD est dirigée, n'est pas suffisamment en contact avec cette EFD pour vraiment savoir comment va le personnel et comment se déroule le programme. C'est pourquoi nous demandons que:

**3. ces leaders créent une boucle de feedback (rétroaction) entre les étudiants et eux-mêmes.**

Ce feedback des étudiants devrait leur donner une image précise de la façon dont chaque membre du personnel se débrouille ainsi que de la qualité du programme lui-même. On devrait poser des questions qui mettent en évidence les aspects positifs ainsi que les domaines nécessitant des améliorations. Ce feedback peut prendre la forme d'un formulaire d'évaluation écrit ou d'une conversation intentionnelle avec les étudiants. (Voir le site Internet du Centre international des EFD pour vous aider dans ce processus).

À partir de ce feedback, les leaders de bases peuvent se rendre compte là où le programme et le personnel sont forts et où il y a un besoin d'amélioration. Le feedback concernant le programme est destiné à aider les leaders à faire des ajustements pour améliorer le programme de l'EFD et celui concernant le personnel a pour but de l'encourager et de l'orienter vers une croissance et un développement plus poussés.

Finalement, nous demandons que:

**4. toutes les équipes de leadership de bases et lieux d'opération assurent la formation continue de leur personnel EFD ou bien les libèrent pendant une saison pour s'équiper lors de séminaires, ateliers ou formations adaptés à cette fin.**

L'EFD est la porte d'entrée dans notre mission et l'entrée dans l'UdN. C'est un processus oint qui libère l'œuvre de Dieu dans les vies et, au travers d'elles, dans toutes les nations. Continuons à être un bon intendant de ce que Dieu nous a donné jusqu'au jour où nous nous tiendrons tous devant lui et entendrons Ses paroles: «Bon et fidèle serviteur».

Avec gratitude et respect

Maureen Menard

Pour l'équipe de leadership du Centre International des EFD, leadership de l'UdN, la GLT de JEM

## RECRUTEMENT DU STAFF POUR UNE EFD

### CRITÈRES MINIMAUX REQUIS

*Extrait du document intitulé «Lettre de l'Équipe de Leadership de Base concernant les EFD»:*

*Nous avons jugé nécessaire de demander que chaque équipe de leadership de base/opérationnelle examine dans la prière les différents rôles et responsabilités nécessaires à la gestion de l'EFD ainsi que les critères minimaux pour ceux qui rempliront ces rôles au moment de faire les nominations. Les membres de l'équipe du Centre international des EFD (CIEFD) sont disponibles pour aider toute équipe de leadership dans ce processus. À titre de référence, nous avons affiché les documents suivants du Guide de référence de l'UdN sur notre site Internet: «Préambule pour leaders de formation de l'UdN» et «Caractéristiques pour leaders de formation de l'UdN». Nous avons également créé un outil qui inclut les critères de ces documents, mais qui ajoute d'autres critères minimaux pour les responsables d'EFD, les responsables de phase pratique et ceux de petits groupes.*

La liste ci-dessous devrait aider les bases et les équipes de leadership des EFD à former leurs équipes de membres du personnel (staff) pour les EFD. Elle identifie les critères de base utiles aux responsables et membres du personnel dans leur rôle spécifique de leadership dans les EFD. Des rôles différents exigent des niveaux de capacité différents.

La clé suivante donne les explications du tableau ci-dessous:

#### Clé

- Démonstré:** Ils doivent avoir démontré des aptitudes dans le domaine mentionné (cela ne suggère pas une attente de perfection, mais plutôt une aptitude et une pratique générale de l'utilisation de ces compétences).
- En croissance:** La personne est consciente de l'importance de cette compétence et est perçue comme se développant dans ce domaine.
- Débutant:** La personne commence à comprendre et à développer ces compétences.
- Non exigé:** La personne est consciente de l'importance de cette compétence et est perçue comme se développant dans le domaine.

Bien qu'il s'agisse d'une liste d'exigences minimales, il est entendu que dans une EFD, le personnel fonctionne en tant qu'équipe avec des dons complémentaires et donc, si un membre de l'équipe est moins fort dans un domaine donné, un autre peut être engagé pour renforcer ce domaine. Par exemple, si un leader a moins d'expérience pour comprendre et gérer l'œuvre du Saint-Esprit dans l'école, cela n'affectera pas nécessairement son leadership s'il peut faire venir et libérer un membre de son équipe qui est compétent dans ce domaine.

En considérant le personnel de l'EFD dans son ensemble, équipé pour la diriger, les équipes de leadership ont trouvé les deux questions fondamentales suivantes utiles:

1. «Est-ce que je serais d'accord que mon fils ou ma fille fasse son EFD avec ces membres du personnel?»
2. «Est-ce que je recommanderais cette EFD aux enfants de mes amis et de ceux qui me soutiennent?»

Alors que vous considérez dans la prière qui est qualifié et qui a le droit de diriger/être staff dans une EFD de votre base/lieu d'opération, nous espérons que ces questions vous seront utiles.

Le leader potentiellement envisagé, a-t-il:

	<b>Critère</b>	<b>Leader de l'EFD</b>	<b>Leader de la phase pratique</b>	<b>Leader de petits groupes et/ou vis-à-vis</b>
1	A été staff dans une EFD auparavant	Exigé	Non exigé	Non exigé
2	Sait ce qu'est une EFD – vision, valeurs et ethos	Démontré	Démontré	En croissance
3	A la vision, foi et passion pour la totalité de EFD, incluant la phase pratique	Démontré	Démontré	En croissance
4	Vit activement les valeurs de JEM	Démontré	En croissance	En croissance
5	A démontré des capacités de leadership dans certains domaines	Démontré	Démontré	Doit avoir démontré du potentiel
6	Démontre une autorité de serviteur	Démontré	Démontré	Démontré
7	Est capable de comprendre et gérer l'oeuvre du Saint Esprit et conduire les gens dans une mise en pratique personnelle.	Démontré	En croissance	Non exigé
8	Est capable de rassembler, inspirer, motiver et défier les gens	Démontré	En croissance (pas forcément pour rassembler)	Non exigé
9	Est capable de libérer les gens pour fonctionner dans un ministère et une équipe	Démontré	En croissance	Débutant
10	Est capable d'attirer des personnes venant de milieux culturels, linguistiques, nationaux et interdénominationnels différents	Démontré	En croissance	Débutant
11	Est enseignable (ouvert, corrigible et conscient de soi)	Démontré	Démontré	Démontré
12	N'a aucun défaut de caractère majeur susceptible de nuire aux gens et/ou au ministère	Démontré	Démontré	Démontré
13	Est capable d'entendre la voix de Dieu	Démontré	Démontré	Démontré

14	Est dépendant de Dieu pour la direction de sa propre vie et celle de l'école	Démontré	Démontré	Démontré
15	Est capable d'aider les gens à grandir	Démontré	Démontré	Démontré
16	A de la répartie et agit rapidement, particulièrement en situation de crise (même si ce n'est pas sa préférence naturelle)	Démontré	Démontré	Non exigé
17	Comprend les principes de la résolution de conflit et est capable de les pratiquer	Démontré	Démontré	En croissance
18	Est capable d'utiliser la Parole de Dieu à bon escient	Démontré	En croissance	Débutant
19	A une passion pour la Parole, un désir de la pratiquer personnellement et d'aider les autres à l'appliquer	Démontré	Démontré	Démontré
20	A la capacité de poser des questions dans un temps de vis-à-vis, d'écouter et de donner des commentaires et un feedback appropriés	Démontré	Démontré	Démontré
21	Pratique l'intercession et s'engage à la faire vivre durant toute l'école	Démontré	Démontré	En croissance
22	A le don de partager sa foi aux autres et de conduire les gens à Jésus	Démontré	Démontré	En croissance
23	A le désir et la capacité de libérer et mobiliser les gens pour aller dans les nations	Démontré	Désir et capacité croissants	Désir et capacité croissants
24	Est digne de confiance en ce qui concerne les finances (de façon appropriée, avec sagesse, et est capable de rendre compte de la façon dont l'argent est dépensé)	Démontré	Démontré	Démontré

# L'EFD EST LE FONDEMENT DE JEM

*Par Loren Cunningham*

*Consultation internationale des EFD – Janvier 1998*

L'école de Formation de Disciples est la structure de base de Jeunesse en Mission, la pierre angulaire de notre mission, notre ADN, notre code génétique. L'EFD est porteuse d'une vision, elle permet un bon entendement, elle nous donne quelque chose à quoi nous accrocher, afin de comprendre ce qu'est JEM – et ce que JEM n'est pas.

Une EFD est aussi un temps où l'on peut se rapprocher les uns des autres, un temps de partage spirituel, un temps où vie et apprentissage sont reliés. Son contexte n'est pas uniquement formel, mais aussi non formel – une informalité planifiée et intentionnelle. (Par ex, la langue maternelle de chacun est apprise de façon informelle, jamais au travers de leçons académiques). L'apprentissage informel est le moyen le plus puissant pour apprendre. Une EFD est une expérience où vie et apprentissage sont liés 24 h sur 24, selon les principes que Dieu nous donne à suivre.

Un des principes de base sur lesquels est fondée l'UdN est trouvé dans 2 Pierre 1:5: «A cause de cela même, faites tous vos efforts pour joindre à votre foi la vertu, à la vertu la connaissance.» Nous voyons ici une suite logique. Si une EFD développe quelque chose, c'est définitivement la foi et la vertu (le caractère personnel). La foi et le caractère sont des qualités que VOUS CONSTRUISEZ. La progression ici est donc la foi, PUIS le caractère. C'est ce qu'est une EFD. La connaissance liée à d'autres formations ne sera ajoutée qu'après.

L'Église est fondée sur le fondement des apôtres et des prophètes, Jésus-Christ étant la pierre angulaire. Personne n'est plus important que Jésus. La pierre angulaire de toute chose est Jésus. Jésus est notre point de référence.

Dieu nous a donc donné des fondements sur lesquels bâtir JEM et l'EFD fait partie des fondements de notre mission. Au début de JEM, Dieu avait dit: «Commencez une école.» Les fondements sont établis tout au début; ils sont mis en place dans une situation pionnière et posés au niveau souterrain, ne sont pas très visibles. Les pionniers (ceux qui établissent les fondations) sont en général inconnus au début et ne sont pas toujours compris. Ils ressemblent aux prophètes et aux apôtres de la Bible. Personne ne perçoit vraiment ce qu'ils portent dans leurs cœurs, la vision que Dieu leur a donnée, ou ce pourquoi ils vivent. Ils semblent juste être en train de creuser un trou dans le sol, qu'ils remplissent de béton et d'acier. L'EFD était l'élément de base pour JEM et reste fondamentale pour chaque personne qui se joint à notre mission. Il n'existe aucune exception.

Une fois les fondations bien mises en place, les sols peuvent s'ajouter (enseignements), les murs (évangélisation) et le toit (pasteurs – voir Éphésiens 4:11-13) peuvent s'élever. Cette progression est primordiale. Si les fondations que Dieu nous a données ne sont pas stables, ou s'elles sont ôtées, alors le bâtiment entier devient instable et, au pire des cas, peut s'effondrer. Pour employer une autre métaphore: «Ne déplace pas la borne ancienne, que tes pères ont posée.» Proverbes 22:28

Plus nous nous approchons de l'objectif que nous avons en tant que JEM (l'évangélisation du monde entier), plus il est important de revenir à nos fondations, nos racines et les vérifier. Il est impératif que nous nous posions les questions suivantes: «Avons-nous bougé les bornes anciennes, sont-elles en ruines, ont-elles besoin d'être réparées, renouvelées ou restaurées?»

Au début des années 90, la base de Lausanne a failli devoir fermer ses portes, à cause de l'état décrépi du bâtiment. Souvent, le Seigneur emploie les situations naturelles pour attirer notre attention sur les choses spirituelles. Les fondations du bâtiment de cinq étages étaient endommagées et le bâtiment tout entier était en danger d'être condamné à la démolition. Pour rebâtir la structure et commencer la rénovation au-dessus du niveau du sol, il fallait d'abord restaurer les fondations. Parallèlement à la restauration physique, un renouvellement au niveau de nos cœurs débuta aussi – un nettoyage de nos fondations spirituelles. Nous demandions à Dieu de montrer là où nous nous étions égarés; ce temps fut mis à part pour comprendre là où les fondations spirituelles étaient endommagées, détruites ou déplacées. Pendant ce temps nous demandions à Dieu d'ouvrir à nouveau nos fondations. À ce jour, en 1998, la base est à nouveau en bon état de fonctionnement.

Dieu ne parlait pas seulement à la base de JEM de Lausanne. Il s'était simplement adressé à elle en premier. Il parlait en effet à tout JEM, au niveau international. À JEM, la portée de notre ministère est décrite dans Marc 16:15: «Puis il leur dit, allez de par le monde, et prêchez la bonne nouvelle à toute la création.» Les expressions de cette portée prennent la forme d'évangélisation, de formation et de ministères d'entraide. Ces éléments sont ce que chacun d'entre nous pratiquons et cela depuis les débuts de la mission. Ces éléments font partie intégrale de nos fondements. Au début, nous nous concentrons uniquement sur l'évangélisation, mais ensuite le Seigneur nous montra le besoin de commencer à offrir des formations. Jésus lui-même étudia d'abord la Parole, ensuite, il commença à «faire et enseigner». (Actes 1:1-2)

Les fondations de JEM furent posées petit à petit. Ce n'est que récemment que nous avons réalisé l'importance de la formation – particulièrement pour les EFD – pour l'établissement de ces fondations; celui non seulement pour JEM, mais pour chaque membre du personnel de JEM. Chacun des membres de JEM doit porter en lui cet ADN, ce code génétique. Cela découle uniquement d'une vie en commun, qui permet la transmission de l'onction qui est sur nos vies, de la même façon qu'Élisée reçut l'onction qui était sur Élie. La transmission de cette onction se fait pendant les EFD. Se lier à JEM et adopter sa vision découle de la participation à une EFD. La seule façon de devenir un membre véritable de JEM est de suivre une EFD.

Lorsque les leaders d'autres organisations importantes dans le monde réalisent l'onction particulière qui se trouve sur nos EFD, ils demandent fréquemment: «Que faites-vous dans vos EFD que nous pourrions reproduire?» Quoi que ce soit, ces choses existent car Dieu nous a demandé de les inclure, de façon très particulière. Si nous nous éloignons de ses instructions, nos fondations vont tomber en miettes.

De la même façon, dans toutes nos vies et dans tous nos ministères, si nous nous éloignons de ce que Dieu a commandé, nous risquons de nous effondrer. Dans le cas de JEM, nous avons réalisé que nous ne pouvons pas couper court l'EFD. Cette partie est absolument fondamentale.



# L'ONCTION ET LE MANDAT DE JEM POUR MENER DES ÉCOLES DE FORMATION DE DISCIPLES

*Par Loren Cunningham*

*Ces commentaires ont été enregistrés le 13 mai 1994, durant un temps de questions et réponses. On avait demandé à Loren si un programme de formation de disciples donné dans le cadre d'une église, ou toute autre formation de disciples non liée à JEM, pouvait être considérée comme équivalente à l'EFD de JEM et ainsi répondre aux exigences demandant à quiconque désirant devenir membre du personnel de JEM ou suivre une de ses formations d'avoir préalablement suivi une EFD.*

Le Psaume 139:13-15 nous dit que les dons et les appels débutent dans les entrailles de notre mère, et Romains 11:29 rappelle qu'ils sont «irrévocables», ils ne peuvent donc pas changer. Cela est valable pour les individus, mais je pense que cela est aussi valable pour les groupes.

Dans Exode 40:15, la Bible nous dit que «l'onction nous qualifie». Ce passage se réfère en particulier à l'onction sacerdotale, mais illustre le fait que l'onction divine représente ce qui nous qualifie pour exercer le ministère. Ils avaient des dons et étaient appelés à être sacrificateurs. Nous-mêmes, à JEM avons aussi des dons et sommes appelés dans des domaines particuliers, notamment dans celui de conduire des formations de disciples. 1 Cor. 12 affirme que c'est Dieu qui établit les ministères dans l'Église (universelle) et que c'est lui qui équipe ces ministères avec des dons. JEM est l'un de ces ministères.

Dieu n'oint pas ce qu'il n'a pas mandaté. Cette phrase fait presque cliché à JEM – elle fait partie de notre ethos. Dieu appelle JEM à donner naissance à certaines choses et il nous oint dans ces catégories précises. Notre code génétique spirituel à JEM – le code génétique tissé dans les entrailles de notre création – est différent de tout autre code génétique. Il n'est pas nécessairement meilleur, mais simplement conçu de façon différente, pour répondre à un appel et à un dessein particulier dans le Royaume de Dieu.

Par exemple, il existe un institut de formation chrétienne aux États-Unis qui a été inspiré par l'EFD et l'EE de JEM. Son fondateur avait participé aux toutes premières formations que nous avons données en 1969-71 à Lausanne, en Suisse; il avait alors dit: «Il faut absolument que nous ayons ce genre de formation en Amérique du Nord. Pourriez-vous m'aider à commencer ce genre de programme de formation?» Je lui avais répondu: «Oui, bien sûr que je vais t'aider» et pour les cinq premières années de leur existence, j'ai passé une ou deux semaines chaque année à enseigner dans leur centre de formation, alors qu'ils développaient leurs formations. Cependant, plus tard, ils adoptèrent leur propre code génétique et leurs programmes et formations commencèrent à changer et suivre leur propre appel et onction. Une partie des gènes de JEM y est encore, mais ce ministère possède une personnalité et un appel totalement différents de JEM.

Il y a de cela bien des années, John Dawson nota qu'il était possible pour une méga-église d'offrir un programme de formation de disciples attirant une bonne participation pour une durée d'environ 3 ans, cela dû au fait que cette église puise son public dans une large circonscription locale. Je connais une méga-église qui a fait de la sorte il y a quelques années. Leur logique était la suivante: «Nous avons tant de personnes qui veulent suivre une EFD... nous allons simplement demander à un JEMien de diriger une formation au sein de notre église.» Un ancien JEMien, membre de cette assemblée, commença un programme de formation de disciples au sein de leur église locale. Leur congrégation était assez grande pour puiser les participants dans l'église elle-même pendant les trois premières années. Toutefois, plus tard, lorsque le leadership fut transféré à une autre personne, ils durent commencer un programme de recrutement pour leur école à un niveau national car ils n'avaient plus assez de participants venant de l'église elle-même. Ils créèrent alors un programme parallèle – une mission/sodalité aux côtés d'une modalité/église locale. Ce programme avait encore quelques-uns des gènes de JEM, mais ce n'était pas une formation de JEM ointe et mandatée, et Dieu ne désirait pas qu'elle en soit une. Cela n'est pas une critique, c'est simplement une question de génétique – la façon dont les choses fonctionnent, spirituellement et physiquement.

Je pense qu'il serait profitable si l'on pouvait faire dans d'autres domaines ce que nous avons fait avec les Fabricants de Joie International. Il existe des programmes pour les Fabricants de Joie, mais Go-Network existe aussi, qui encourage les églises locales à commencer leurs propres équipes. Aussi longtemps qu'ils sont connectés, ils font tous deux partie du réseau global des Fabricants de Joie. Certains d'entre eux se déconnectent rapidement – et ce n'est pas un problème. D'autres ne se sont jamais connectés – ils observent le modèle des Fabricants de Joie et reproduisent quelque chose d'identique – et ce n'est pas un problème. Nous voulons encourager tout ministère qui favorise les desseins de Dieu. Cependant nous devons reconnaître qu'ils possèdent une origine et un appel qui diffèrent de JEM – un code génétique différent.

Nous devons concevoir des façons d'offrir ce que Dieu nous a donné, en partageant notre cursus, nos qualifications, nos standards, etc. Et il se peut qu'il soit possible de les garder connectés avec JEM, s'ils désirent rester connectés, au travers de programmes spécifiquement conçus dans ce but. Cependant, la question d'héritage – la lignée de laquelle le code génétique descend – est déterminée en raison de l'autorité ointe et mandatée de la formation.

Au cours des années, on m'a souvent posé des questions pour diriger une EFD de JEM au sein d'une église. Dans ces cas-là, je m'efforce toujours de discerner leurs désirs réels. Les questions suivantes doivent être posées: 1) «Voulez-vous pourvoir au bâtiment et nous à un leader de JEM pour diriger la formation? Qui sera responsable envers JEM pour les 6 mois de l'école?» ou 2) «Dites-vous que vous voulez employer notre cursus, nos programmes, notre vision, nos idées et recevoir notre bénédiction, mais c'est vous qui dirigez la formation?» Souvent, l'offre suivante est suggérée: «Un ancien JEMien est membre de notre congrégation et il peut diriger la formation.» La question de l'onction spirituelle est à ce niveau: «Est-ce que JEM (la sodalité) devrait diriger la formation, ou alors est-ce l'église locale (la modalité) qui devrait le faire?» Il faut savoir qui exerce la réelle autorité sur cette formation.

JEM a reçu une onction et un mandat de Dieu pour diriger des EFD. Vous ne pouvez pas reproduire l'expérience sans l'appel de Dieu, sinon vous aurez un Ismaël au lieu d'un Isaac. Dans ce cas-là, je ne dis pas qu'Ismaël est un mauvais résultat – mais il n'aura pas le code génétique de Sarah et d'Abraham. L'autorité pour les Écoles de Formation de Disciples est le code que Dieu a donné à JEM et nous ne devons pas vendre notre droit d'aînesse.

Dans le scénario ci-dessus, non seulement les questions d'onction et de mandat sont impliquées, mais aussi celles de succession apostolique, de modalité et de sodalité, ainsi que d'autres encore. Il est possible que le pasteur dise: «Il ne faut pas que nous ayons une autorité extérieure qui soit responsable de la formation.» La mission pourrait dire la même chose: «Nous devons conserver l'autorité pour préparer les membres du personnel qui travailleront avec l'onction et l'appel de JEM.» Il se trouve des questions sous-jacentes qui incluent les gènes spirituels et la colle spirituelle qui maintient JEM ensemble, ainsi que les questions de préparation des étudiants à l'Université des Nations, en vue de leur expérience au sein de l'UdN. Il y a beaucoup d'aspects dans une EFD – le concept de «marier vie et apprentissage», l'exposition aux valeurs de JEM, notamment être visionnaire, international et interconfessionnel – qui ne peuvent être expérimentés de la même façon dans le contexte d'une église locale et nous ne pouvons pas compromettre notre droit d'aînesse.

La majorité des JEMiens, ainsi qu'une grande partie du soutien financier et de la prière proviennent d'un vaste éventail de plus petites églises. Je reconnais toutefois que cela peut devenir une question délicate, du fait que l'église désirant diriger une EFD est souvent une église plus grande, qui est solide, qui soutient JEM et qui envoie beaucoup de jeunes personnes en mission chaque année.

Nous voulons soutenir les programmes de formation de disciples dans les églises, et ne pas les envoyer à la guillotine! Nous pourrions, par exemple, leur offrir plusieurs niveaux de réseautage parmi lesquels ils pourraient choisir: A) Offrir des ressources de JEM, notamment des enseignements vidéo, du matériel, etc. B) Aider à la conception de leur formation suivant un modèle d'EFD, dirigée par un ancien JEMien, ou alors qu'un membre de l'église vienne participer à une EFD, ou C) Pourvoir à une EFD de JEM, dirigée par un JEMien, dans les bâtiments de l'église. Ce programme pourrait aussi se tenir dans une école biblique ou sur un campus universitaire.

Nous désirons encourager l'église locale dans ses efforts à former des disciples, en mettant sur pied ce genre de programmes particuliers ou ces idées de réseaux. Nous devons pourtant aussi identifier de façon claire que les programmes sus mentionnés A) ou B) sont nos programmes promotionnels – ils ne qualifieront pas l'individu à se joindre à JEM ou à l'Université des Nations. Le Centre pour EFD travaille actuellement à l'élaboration d'une proposition pour aider les églises locales qui désirent offrir ces types de programmes.

## POURQUOI LES EFD À JEM ?

Par Thomas A. Bloomer

Pourquoi tant de leaders seniors de JEM sont-ils persuadés que l'EFD est l'une des clefs pour préserver l'unité, la croissance et le futur de JEM? Ne serait-ce pas à cause du fruit qu'ils ont observé au cours des années? Et le test du fruit, n'est-il pas la meilleure façon, et la façon la plus biblique, d'évaluer l'efficacité de tout ministère?

JEM exige que chaque personne suive et termine avec succès une EFD avant de se joindre à son personnel.

Une idée erronée concernant cette exigence requise est qu'elle serait issue des politiques de l'UdN. Ce qui n'est pas le cas: l'exigence de suivre une EFD provient de l'équipe de leadership globale qui a toujours maintenu son importance. Il est obligatoire pour tout étudiant de suivre une EFD avant de poursuivre toute autre formation au sein de l'UdN.

Au cours de mes 28 ans d'engagement au sein des formations de JEM, j'ai trouvé des réponses plus spécifiques aux questions que l'on me pose occasionnellement concernant les EFD: «Pourquoi ne pas les rendre plus académiques, et tendre vers une sorte de formation d'école biblique?» ou «Pourquoi ne pas les rendre facultatives, pour accélérer l'envoi de nos étudiants sur le champ de mission?»

Lors de mes études de doctorat, un des cours que je me réjouissais de suivre était «l'éducation pour un développement spirituel». Nous avons étudié environ 60 livres et articles différents, dans le but de comprendre les théories et les traditions établies par l'Église durant 2000 ans pour conduire les croyants à la maturité spirituelle. Nous avons découvert qu'en essence, il y a trois théories sur la croissance spirituelle, chacune soutenue par ses auteurs:

Ci-dessous les livres que nous avons étudiés plus en profondeur, pour illustrer ces trois théories:

- La maturité spirituelle découle de l'apprentissage, de l'intelligence, et de l'étude de la Parole: *L'homme spirituel*, par Lewis Sperry Chafer
- La maturité spirituelle découle d'une relation spirituelle, qui connecte avec Jésus, au travers de la prière: *L'imitation de Jésus-Christ*, Thomas A. Kempis
- La croissance spirituelle découle du service envers les pauvres et les opprimés: *Spiritualité, justice et option pour les pauvres*, Donal Dorr

Alors que différentes traditions poussent ces tendances à l'extrême, nous nous retrouvons avec des chrétiens qui ont une spiritualité essentiellement intellectuelle, ou mystique, ou principalement dirigée vers l'action sociale.

Une autre façon de les appeler serait: une spiritualité de la pensée, ou de l'être, ou du faire. Décrit de façon biblique, cela deviendrait: grandir dans la Parole, ou dans l'Esprit, ou dans l'obéissance.

Mais est-ce que le Seigneur nous demande vraiment de choisir une seule de ces alternatives et de minimiser les deux autres? Bien sûr que non. Toutes trois sont importantes.

Et qu'en est-il de l'amour? Dieu est amour. Jésus résume tout acte d'obéissance comme étant un acte d'amour. La Grande Mission, le Nouveau Commandement, et le Dernier Commandement trouvent tous leur fondation dans l'amour. Quelle est donc la place de l'amour dans la croissance spirituelle?

Tout au long de l'histoire de l'Église, des traditions différentes se sont emparées de l'accent biblique porté sur la croissance spirituelle dans le contexte communautaire: par exemple, les mouvements monastiques, les Moraves, les premiers Méthodistes et les communautés charismatiques qui suivirent dans les années '70 et '80. La communauté est une des sources de croissance spirituelle.

Alors que je luttai avec ces concepts et que j'essayais de les rassembler dans le cadre des devoirs écrits de mes études, un enseignement de Loren me revint à l'esprit, concernant les priorités des formations de JEM.

Il les comparait alors à une fontaine à trois niveaux: lorsque nous nous concentrons sur notre relation avec Dieu, l'amour coule tout d'abord vers nos familles, puis vers le reste du corps de Christ; finalement, cet amour entre croyants déborde pour épancher un monde assoiffé.

À ce moment, une conviction commença à grandir dans mon cœur: nos EFD, lorsqu'elles sont dirigées conformément à ce que Dieu nous a montré, forment une structure qui combine la plupart, si ce n'est tous les aspects propices à la croissance spirituelle!

C'est une des façons avec laquelle l'Esprit nous a guidés à réemballer ces anciennes vérités, dans le but d'impacter la génération actuelle.

En d'autres mots, la raison pour laquelle nous sommes témoins d'une telle croissance en maturité dans la vie des étudiants pendant une EFD bien dirigée est la suivante: nous avons reçu un paquet du Ciel qui est dynamique et terriblement efficace.

Quels sont ces différents aspects, que nous devons protéger et fortifier pour voir nos EFD atteindre leur plein potentiel? Je considère qu'insister sur les points suivants est crucial au futur de notre mission:

- La Parole, accompagnée d'une introduction à la pensée biblique.
- Rencontrer Dieu, la crainte de Dieu qui mène à la sagesse, à des percées dans la relation avec Dieu, l'adoration en groupe ou personnelle.
- Les relations au sein de la formation: avec les figures d'autorité, les membres de sa famille, et avec l'église locale.
- L'existence d'un monde extérieur nécessaire: encourager les étudiants à se détourner de leurs «affaires» personnelles pour se tourner vers un monde qui a besoin de témoignage de compassion.

D'un point de vue pratique, qu'est ce que cela signifie de plus que de s'assurer de l'inclusion de ces aspects dans le cursus? À mon avis, il faut continuer à souligner les choses suivantes:

- Une dynamique transculturelle: le fer aiguisé le fer et rassembler toutes sortes de cultures accélère toujours l'apprentissage. Des EFD multiculturelles créent un environnement incroyablement riche.
- Une vraie communauté: tenir les étudiants responsables de leurs actions, leurs paroles et attitudes; valeurs démontrées par le personnel lui-même, une transparence dans les relations; le personnel de la formation et de la base démontre de l'humilité au travers de relations interdépendantes.
- L'importance de la phase pratique; il n'y a pas de meilleure façon de l'enseigner que d'en être un modèle. Les responsables de la formation doivent la diriger et ne pas tout déléguer, les responsables de la base pourraient aussi s'impliquer.
- Visiter et encourager les équipes.
- Formation du personnel: s'il est vrai qu'une bonne partie de notre succès est dû au fait que notre personnel est jeune, proche des étudiants en âge et expérience, il n'est toutefois pas recommandé de lâcher du personnel inexpérimenté dans une position de leadership, juste pour voir s'ils se débrouillent.
- Des orateurs oints: combiner des orateurs itinérants oints et un personnel jeune est de la dynamite éducative; mais tout le monde ne peut pas tout enseigner. La différence entre donner des informations et transmettre une onction se trouve dans le fait que les orateurs oints ont été guidés par l'Esprit pour vivre ce qu'ils enseignent.

En résumé, puisque Jésus nous commande d'aimer le Seigneur de tout notre cœur, de toute notre âme et de toute notre force, et notre prochain comme nous-mêmes, il va de soi que tout ministère doit s'exprimer au travers de notre volonté, nos émotions, notre esprit, notre corps et nos relations. De même, ces aspects de notre être sont aussi des canaux d'apprentissage.

Les EFD de JEM, lorsqu'elles sont dirigées convenablement, n'enseignent pas seulement l'intellect; elles affectent la personne entière, en utilisant ces autres voies également. Les étudiants ne sont pas uniquement impactés par le côté formel de la salle de classe, mais aussi par le côté non formel d'une vie de prière, de louange et de travail. Ils sont aussi influencés par les moments informels de communion autour des repas, dans les dortoirs, autour des bâtiments, etc.

Finalement, deux derniers points concernant la centralité des EFD au sein de JEM:

- **L'unité:** du fait que les JEMiens proviennent de plus d'une centaine de nations et de beaucoup plus encore de dénominations, et du fait que la nature elle-même de notre organisation promeut la diversité, nous avons un grand besoin de stratégies pour conserver l'unité.

Le Seigneur nous en a données beaucoup, mais la plus importante est celle de L'EFD. Le fait que chaque JEMien reçoive un enseignement unifié sur le caractère de Dieu, l'importance de la Parole, la louange, les relations saines, etc. pendant trois mois, est crucial pour préserver notre unité. Sans les EFD, la force centrifuge de notre grande diversité nous déchirerait un jour ou l'autre. Comme Loren et Darlene le soulignent, les six mois d'EFD «transmettent l'ADN de JEM» d'une manière profonde que rien d'autre ne peut remplacer.

- **L'humilité:** une grande partie de la résistance à l'exigence de l'EFD vient de ceux qui prétendent que, puisque leurs candidats sont déjà des chrétiens mûrs, ils ne devraient pas être forcés de dépenser six mois et beaucoup d'argent juste pour satisfaire une exigence. Mais n'est-ce pas vraiment dire: «Ils n'ont plus rien à apprendre dans leur marche avec le Seigneur, ou du moins rien que JEM puisse enseigner?» Bien sûr, c'est humiliant d'avoir à prendre six mois et à suivre une formation où de nombreux étudiants n'ont que dix-huit ans, d'autant plus que son appellation n'est pas cool! Son nom n'est ni académique, ni professionnel, ni ne prétend à une promotion de carrière! De plus, il faut faire des travaux pratiques!

Envisager de suivre une EFD suppose qu'on admet que: «J'ai beaucoup à apprendre. Je suis prêt à être traité de la même façon que d'autres personnes qui ont beaucoup moins d'expérience, d'éducation et de statut social que moi. Je suis prêt à me plier aux exigences de cette mission, dans la confiance que Dieu dirige et mène ses leaders. Même si cela me coûte, je veux quitter ma famille, mon travail, mon église et mon entourage culturel pour une saison et m'asseoir aux pieds de Dieu. Je désire qu'il m'enseigne personnellement et au travers de mes frères et sœurs de JEM. Dieu m'appelle à cette mission, et je veux m'identifier à ce qu'Il fait en elle et à travers elle.»

Il y a quelque chose en cela qui laisse tout pour suivre le chemin du Nazaréen qui, depuis le début de l'Église, s'est avéré crucial pour rompre les liens avec l'ancienne vie et son confort et préparer le serviteur du Seigneur à l'entendre de lui d'une manière plus claire, à mieux discerner ses buts, à mieux aimer Son peuple et Son monde.

Les pasteurs, missionnaires, docteurs et professeurs qui ont choisi de déposer leurs titres professionnels pour devenir étudiants d'une EFD, démontrent souvent une douceur et une simple humilité qui sont pour nous une grande bénédiction.

Quant à l'Université des Nations, tous les responsables sont engagés à protéger l'exigence requise concernant l'EFD. Un de nos objectifs est d'aimer le Seigneur de toute notre intelligence; apprendre de Jésus exige une humilité de cœur et de pensée. Suivre une EFD peut être un grand pas dans la bonne direction.

Ce sont donc plusieurs des raisons qui me font croire que les EFD sont un cadeau de Dieu pour JEM.

## EXIGENCE D'AVOIR SUIVI UNE EFD

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Suivre une **École de Formation de Disciples** (EFD) est une condition préalable pour suivre toute autre formation et programme de diplôme au sein de l'UdN. Tous les candidats de l'UdN doivent avoir terminé avec succès une École de Formation de Disciples (EFD), y compris sa phase pratique ou son stage, avant d'être autorisés à suivre toute autre formation/école, ou d'être acceptés dans une filière d'études. Il incombe aux leaders de formations post EFD d'informer leurs futurs étudiants de l'existence de cette politique «EFD d'abord».

### DÉFINITION DES TERMES UTILISÉS:

Aux fins de cette politique, une **École de Formation de Disciples** est définie comme toute École de Formation de Disciples de JEM/UdN (EFD) ou toute École de Formation de Disciples Carrefour (EFDC) dont:

1. la phase de cours dure au moins onze (11) semaines et
2. la phase pratique dure au moins huit (8) semaines

conformément aux directives établies pour les EFD par JEM International et par le Centre EFD de JEM/UdN.

### OBJECTIFS VISÉS:

Cette politique existe dans le but d'établir et de mettre par écrit les valeurs et la philosophie de ministère de JEM en tant qu'organisation, en ce qui concerne les EFD. Ce format écrit clarifie les attentes légitimes, les exceptions valables ainsi que les critères qui valideraient toute exception à ces attentes; cette politique clarifie aussi les procédures à suivre pour y arriver.

### VALEURS FONDAMENTALES/PRINCIPES/VERSETS BIBLIQUES:

- JEM est appelé à participer de façon active à l'accomplissement de la Grande Mission, en prêchant l'Évangile et en faisant de toutes les nations des disciples (Actes 13:2; 16:19).
- JEM met l'accent sur les relations humaines. Nous insistons sur l'ouverture, l'humilité et la communication plutôt que sur la dépendance à des structures et des règlements (1 Jean 1:7; Gal. 5:1).
- JEM s'engage à comprendre le caractère et les voies de Dieu, à entendre Sa voix, et à rechercher Ses conseils dans le cadre du processus de prise de décision (Rom. 10:17; Jean 5:30).
- JEM est appelé à reconnaître la valeur du caractère chrétien d'un individu avant de reconnaître ses dons, ses capacités et son savoir-faire (Phil. 4:8-9).
- L'approche de l'UdN en matière d'éducation est basée sur 2 Pierre 1:5-8, qui insiste sur le développement équilibré de chaque aspect de la vie – la foi, la vertu (le caractère), la connaissance, la maîtrise de soi, la persévérance, la piété, l'amour fraternel et l'amour en général.
- La philosophie de l'UdN où vie et apprentissage se marient est un concept d'apprentissage en communauté. Elle est basée sur le principe biblique d'un corps de croyants qui sont dans un même esprit et travaillent ensemble en équipe pour évoluer vers les mêmes objectifs. Cela implique un partage de ressources, d'idées, de dons et la capacité de travailler ensemble dans l'unité.

### AYANT DROITS:

Tous les candidats aux formations/écoles et programmes de formations de l'UdN.

### EXCEPTIONS:

#### 1. Séminaires de l'UdN:

Il est possible d'assister aux séminaires de l'UdN et d'accumuler jusqu'à douze crédits avant de suivre une EFD; cependant, la personne ne pourra recevoir que 6 crédits par séminaire, quelle que soit la formation.

## 2. École d'évangélisation de 1969 à 1978:

Les personnes qui ont terminé une École d'Évangélisation (EE) de JEM entre 1969-1978 peuvent avoir leur EE remplacée comme une formation équivalente à cette exigence, pourvu qu'elle soit admissible en vertu des politiques et procédures établies en matière de crédit pour amnistie.

## 3. Programme de formation de disciples GENESIS 1977-1986

Les candidats ayant participé au programme de formation de disciples GENESIS entre 1977 et 1986 peuvent être admis et provisoirement obtenir des crédits de l'UdN, selon les directives de la «Procédure et politique de transfert de crédits de l'EFD de JEM» à condition que:

- a. L'étudiant puisse fournir la documentation appropriée sur le «Formulaire de documentation de l'historique de la formation» au Directeur du Centre international des EFD
- b. L'école satisfasse aux exigences d'approbation.

Ceux qui ont participé à GENESIS avant 1977 et après 1986 ne peuvent bénéficier de cette politique d'exception et, par conséquent, ne peuvent obtenir de crédit.

## 4. EFD/EFDC des Bateaux d'entraide de JEM de 1988-2003

Les candidats qui ont suivi l'EFD/EFDC, notamment les phases théorique et pratique, sur l'un des Bateaux d'entraide de JEM entre le 1<sup>er</sup> janvier 1988 et le 31 décembre 2003 peuvent être provisoirement admis et peuvent obtenir des crédits pour leur EFD/EFDC sur la base de la documentation fournie par les Bateaux d'entraide de l'UdN aux Bureaux internationaux des inscriptions.

Après le 31 décembre 2003, les programmes des Bateaux d'entraide ne sont plus connectés ou enregistrés auprès de l'UdN/JEM et, par conséquent, ne recevront pas de crédit de l'UdN.

## 5. Ajournement de la phase pratique de l'EFD/EFDC:

**Politique d'ajournement:** dans de rares situations, il peut être approprié qu'une personne ayant suivi la phase théorique de l'EFD/EFDC après le 31 décembre 1991 soit autorisée à différer temporairement la phase pratique de son EFD/EFDC, pour des raisons de santé, d'urgence familiale/personnelle, de permission d'absence ou d'autres problèmes liés au facteur temps, telle la scolarisation des enfants, ou d'autres circonstances atténuantes. Cette personne devra toutefois participer et terminer sa phase pratique avant de pouvoir suivre à une autre formation de l'UdN, ou de rejoindre le personnel de JEM.

**Procédure d'ajournement:** tout ajournement doit être accordé sous les conditions suivantes:

- a. Obtenir une recommandation écrite du responsable de son EFD/EFDC et du leader de la base pour faire différer sa phase pratique.
- b. Que la recommandation conjointe soit approuvée par le leader de la base locale de JEM et par son équipe de leadership.

Les approbations spécifiques requises pour réaliser le report en vertu de cette disposition peuvent varier selon la structure de chaque base locale. Cependant, le principe d'une procédure d'équilibre des pouvoirs qui intègre le responsable de l'EFD/EFDC et qui aboutit à l'approbation du conseil de base local de JEM devrait être suivi.

**Exception d'ajournement:** si une personne a accompli sa phase théorique d'EFD/EFDC avant le 31 décembre 1991, sans pour autant avoir fait la phase pratique, elle devra absolument en faire une avant de pouvoir entreprendre une autre formation de l'UdN. Cette disposition n'est pas limitée dans le temps pour les écoles effectuées avant le 31 décembre 1991.

## 6. Amnistie pour les EFD/EFDC d'avant l'UdN et non enregistrées

- a. Les candidats qui ont effectué une EFD/EFDC, phase pratique incluse, avant le 31 décembre 1991, qui n'est cependant pas enregistrée à l'UdN, peuvent être admis aux formations de l'UdN et obtenir des crédits pour les cours suivis, dans le cadre des directives de la politique d'amnistie comme suit. Chaque EFD/EFDC du candidat sera examinée sous les directives d'amnistie et



évaluée pour voir si elle remplit l'exigence minimum du prérequis, à savoir, 11 semaines de phase théorique et 8 semaines de phase pratique. Si les exigences minimales ne sont pas remplies, que ce soit pour la phase théorique ou pratique, il sera demandé à l'étudiant de combler ses lacunes.

- b. Pour les écoles ayant eu lieu après le 31 décembre 1991, toute lacune devra être comblée avant que tout crédit ne soit finalisé et avant de poursuivre des études dans d'autres formations de l'UdN. Si aucune lacune n'est constatée dans le programme, que ce soit dans la phase théorique ou pratique, les crédits seront attribués et la condition préalable sera considérée comme remplie.

### **7. Transfert de crédits pour les EFD/EFDC non enregistrées de JEM**

Les candidats qui ont terminé une EFD/EFDC, y compris la phase pratique, après le 31 décembre 1991 et qui n'est pas enregistrée à l'UdN, peuvent être admis à des formations de JEM et recevoir provisoirement des crédits pour ces formations en vertu des lignes directrices de la politique de transfert de crédits de JEM, comme suit. Seuls les étudiants enregistrés dans une filière d'études de l'UdN peuvent demander des crédits de transfert pour les EFD/EFDC de JEM non enregistrées et les EE de niveau d'entrée seulement si les conditions suivantes sont remplies:

- a. L'étudiant fournit les renseignements nécessaires au moyen d'un «Formulaire de documentation de l'historique de la formation» au Centre international des EFD
- b. La formation répond aux conditions préalables d'approbation.

### **8. Last Days Ministries:**

- a. Intensive Christian Training (ICT) effectuée avant septembre 1991:

Les candidats ayant achevé une ICT avant septembre 1991 peuvent suivre les formations de l'UdN après avoir rempli les conditions de la politique d'équivalence entre EFD/JEM et ICT/Last Days Ministries.

- b. EFD suivie entre septembre 1991 et mars 1994:

Les candidats qui ont fait l'EFD de Last Days Ministries (pas l'ICT) entre septembre 1991 et mars 1994 peuvent s'adresser au Centre international des EFD de l'UdN pour un transfert de crédits une fois toute la documentation nécessaire fournie, y compris la vérification effectuée par le responsable de cette EFD. Voir le document intitulé «EFD/EFDC de JEM – Politique et procédure de crédits de transfert».

### **9. En l'absence d'une EFD préalable**

Les étudiants qui, par inadvertance, ont suivi une école de JEM/UdN avant une EFD (phases théorique et pratique) ne recevront pas de crédits pour cette formation, sauf dans de rares cas. Dans ces situations hautement exceptionnelles, l'étudiant peut officiellement faire appel au Doyen international de la Faculté. Dans la plupart des cas, l'appel s'arrêtera à ce niveau. Si le doyen considère l'appel comme légitime, il transmettra la demande au recteur, puis au président et finalement au Conseil d'administration.

# **POLITIQUE ET PROCÉDURE D'ÉQUIVALENCE ENTRE L'ICT DE «LAST DAYS MINISTRIES» ET L'EFD DE JEUNESSE EN MISSION**

## **BUT DE CETTE POLITIQUE:**

Au vu de l'intégration officielle de «Last Days Ministries» (LDM) au ministère de Jeunesse en Mission, les principes suivants ont été adoptés concernant l'intégration à JEM des diplômés de la ICT (Intensive Christian Training) offerte par LDM, et leurs possibilités de formation au sein de l'UdN.

## **ÉNONCÉ DE POLITIQUE:**

Les diplômés de l'ICT de «Last Days Ministries» peuvent satisfaire les exigences préalables requises, notamment d'avoir suivi une EFD, pour continuer leur formation au sein de l'UdN uniquement s'ils suivent la procédure énoncée ci-dessous:

## **PROCÉDURE À SUIVRE POUR UN DIPLÔMÉ DE L'ICT:**

Pour se conformer aux exigences de l'UdN, notamment avoir suivi et terminé de manière satisfaisante une EFD préalablement à toute autre formation, tout diplômé de l'ICT devra:

1. Pourvoir toutes les informations nécessaires sur ladite formation ICT en remplissant le Formulaire de documentation de l'historique de la formation et le soumettre au Centre international des EFD pour une évaluation de son contenu et de ses enseignements. Le Centre des EFD, ou un représentant nommé par le Centre des EFD, devra déterminer alors quels domaines spécifiques du programme d'enseignement de l'EFD devront être comblés et déterminer un plan, en consultation avec l'étudiant, pour combler ces lacunes de la façon la plus efficace. Une fois le plan de rattrapage élaboré, le Centre des EFD va enregistrer l'étudiant sur un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (formulaire B) et il lui sera demandé de s'acquitter des frais d'inscription appropriés pour procéder à son enregistrement auprès de l'UdN.

2. Assister aux cours d'une EFD (ou visionner des podcasts, YouTube... ) abordant les sujets essentiels de l'EFD qui n'ont pas été couverts (ou qui l'ont été de façon inadéquate) par le contenu de sa formation ICT, par exemple:

- Les principes d'intercession (seulement applicable aux diplômés de l'ICT d'avant juillet 1987)
- L'évangélisation
- Un aperçu de la Mission dans le monde
- Entendre la voix de Dieu (seulement applicable aux diplômés de l'ICT d'avant juillet 1987)
- Le caractère et la nature de Dieu (avec des messages tels «Les quatre lois fondamentales du christianisme» et «Co-crée avec Dieu», par Loren Cunningham; «Les attributs de Dieu», par David Hamilton; «Le caractère et la nature de Dieu» et «Les voies de Dieu», par Joy Dawson)

Il peut également y avoir d'autres messages/cours clefs auxquels l'étudiant aura l'obligation d'assister ou qu'il devra écouter. Dans le but de comprendre et d'adhérer à Jeunesse en Mission et à l'Université des Nations de JEM, l'étudiant aura également besoin d'assister aux cours (ou de visionner des enseignements) sur les thèmes suivants:

- L'appel de JEM à l'évangélisation, à la formation et aux ministères d'entraide
- Les valeurs fondamentales de JEM
- La vision de l'Université des Nations
- Faire des nations des disciples et les sept sphères d'influence

3. Présenter un rapport écrit, comportant un résumé des concepts et principes primaires de cet enseignement, ainsi qu'une description de sa mise en pratique personnelle.

4. Suivre une phase pratique entière d'une EFD enregistrée à l'UdN, d'une durée minimum de 8 semaines et maximum de 12 semaines, avant de pouvoir entreprendre une formation de deuxième niveau au sein l'UdN.

*Politique d'équivalence entre l'ICT et l'EFD; approuvé par l'équipe du recteur, novembre 1991; imprimé le 12 avril 2017.*

*Guide de référence de l'UdN 2017. © 1995 par JEM/UdN; révisé en 1997, 2000, 2011, 2015. Tous droits réservés.*

1/2

## **PROCÉDURE INTERNE D'ENREGISTREMENT:**

1. Phase théorique de l'EFD, enregistrement des étudiants et crédits: une fois que l'étudiant a rempli les conditions mentionnées ci-dessus, le Centre des EFD lui accordera un maximum de 12 crédits pour la phase théorique et fera un rapport écrit de la décision avec la documentation de la formation au préposé au bureau international approprié de l'UdN.
2. Phase pratique de l'EFD, enregistrement des étudiants et crédits: l'étudiant doit être enregistré pour la phase pratique avec tous les autres étudiants de la classe, en employant le «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (formulaire B) et doit être enregistré sur le «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (formulaire C2) une fois le cours dûment terminé.



**EXIGENCES REQUISES  
POUR SUIVRE  
UNE FILIÈRE D'ÉTUDES**

# PLANIFICATION D'UNE FILIÈRE D'ÉTUDES À L'UDN:

## EXPLICATION DES EXIGENCES ACADÉMIQUES REQUISES

Pour être autorisé à suivre une filière d'études, l'étudiant doit satisfaire les exigences requises décrites dans le *Catalogue de l'UdN* de l'année dans laquelle il remplit le «Formulaire de planification de filière d'études», ou alors celles décrites dans une version plus récente du *Catalogue*. Si l'étudiant choisit de poursuivre son diplôme dans le cadre d'une version plus récente du *Catalogue*, ce dernier devra remplir toutes les nouvelles conditions dictées par ledit *Catalogue* et s'adapter aux changements requis pour obtenir ce diplôme. Il devra aussi remplir un nouveau formulaire d'inscription, avec le conseiller pédagogique de la faculté.

### 1. L'École de Formation de Disciples, une condition préalable

Suivre une EFD est une condition préalable à tout autre formation et à toute filière d'études. Tous les candidats à une formation au sein de l'UdN doivent tout d'abord terminer une EFD homologuée avec succès, y compris sa phase pratique, avant d'être à même de participer ou de postuler pour une filière d'études. Une EFD homologuée est une EFD qui est conforme aux directives établies par le Centre des EDF (minimum de 11 semaines pour la phase théorique et 8 semaines pour la phase pratique). Il est possible que certains candidats n'aient pas suivi une EFD totalement homologuée et, par conséquent, devront suivre une formation additionnelle telle que l'exige le Centre international des EDF. Veuillez vous référer au document intitulé «Conditions préalables pour les EDF».

### 2. Expérience interculturelle

Cette condition ne s'applique qu'aux candidats désirant obtenir un BA/BS ou un MA/MS. Veuillez vous référer au document intitulé «Expérience interculturelle, une condition préalable».

L'EDF peut être un moyen de satisfaire l'exigence de vivre une expérience interculturelle pour le candidat visant un MA/MS (si cette expérience n'a pas été utilisée pour un obtenir un diplôme AA ou BA). Les crédits obtenus pour l'EDF ne sont toutefois pas inclus dans le compte pour la filière d'études de MA/MS.

### 3. Suivre un Coursus de base

Le Coursus de base permet à l'étudiant d'acquérir des connaissances de base en études bibliques (École de la Bible), en Communication, et en Pensée Chrétienne Appliquée. Des formations qui remplissent ces conditions se trouvent dans le document «Formations du Coursus de base». (Veuillez-vous référer au récent *Catalogue* [www.UdN.edu](http://www.UdN.edu) pour toute addition nouvelle au Coursus de base).

Suivre un Coursus de base est recommandé à tous les étudiants, mais est obligatoire pour ceux qui poursuivent un Bachelor et pour certains diplômes d'Associé. Pour la poursuite d'un Master, il est nécessaire d'avoir préalablement suivi une École de la Bible, ou son équivalent, dans le cadre du Coursus de base. Le Coursus de base comprend trois sujets obligatoires qui sont décrits ci-dessous:

*Communication* (12 crédits): permet à l'étudiant d'acquérir les fondements bibliques de la communication. Il lui permet aussi d'acquérir les compétences essentielles à la lecture en profondeur, la recherche, l'écriture, et à comment s'exprimer en public. Ce critère lui permet d'expérimenter la communication de façon directe, au niveau interpersonnel, intra personnel et interculturel; cela en employant tout un éventail de moyens de communication pour passer un message à toutes sortes d'audiences différentes.

*Bible* (12 crédits): permet à l'étudiant de comprendre le message de la Bible et d'acquérir les outils nécessaires pour adopter un style de vie de lecture, mémorisation, méditation, et étude de la Parole, en vue de sa mise en pratique, au travers de l'adoration, de la prière, d'études plus approfondies et d'obéissance.

*Pensée chrétienne appliquée* (12 crédits): permet à l'étudiant de développer une compréhension biblique plus élargie quant à sa façon de voir le monde, l'histoire, les institutions humaines, la culture, les sciences et le domaine des arts. Une approche de raisonnement critique est appliquée aux questions actuelles, dans le but d'agir.

Ces sujets, abordés par le Cours de base, reflètent les valeurs fondamentales de l'Université des Nations qui vise à équiper les étudiants à contribuer à la société et à la culture, en y apportant la Parole de Dieu et en encourageant son application dans tous les domaines de la vie. Les étudiants y reçoivent aussi les outils nécessaires pour cultiver un mode de vie d'apprentissage et de constant développement.

Pour les candidats désirant poursuivre un MA/MS, il est obligatoire qu'ils aient préalablement suivi une formation dans le cadre de la formation d'étude biblique à moins qu'ils n'aient suivi une formation biblique à un niveau universitaire. Si un étudiant est en mesure de documenter sa participation à une formation biblique au sein d'une autre faculté ou d'une autre université, il est possible que cette documentation lui permette de remplir les conditions du Cours de base sur «connaître la Bible» pour poursuivre un Master, pour autant que tout cela soit approuvé par le représentant de l'équipe du recteur, par le Doyen international de la faculté des Ministères chrétiens, et par le Doyen international ou le représentant de la faculté où se déroule la filière d'études. (Veuillez-vous référer au document intitulé «Politique et procédure générale de transferts de crédits»).

#### **4. Diplôme de niveau secondaire (baccalauréat) ou diplôme équivalent**

Cette exigence n'est applicable que pour les candidats au AA/AS ou BA/BS. Tous les candidats désirant poursuivre une filière d'études en vue de l'obtention d'un diplôme d'Associé ou d'un Bachelor de l'Université des Nations doivent satisfaire cette condition générale, notamment avoir obtenu un diplôme de niveau secondaire (Baccalauréat) ou son diplôme équivalent. Cela garantit que le candidat aura les compétences requises pour bénéficier au maximum des formations offertes par l'UdN. Veuillez-vous référer au document intitulé «Baccalauréat ou diplôme équivalent» pour de plus amples détails.

#### **5. Bachelor ou diplôme équivalent**

Cette exigence n'est applicable que pour les candidats désirant obtenir un MA/MS.

#### **6. Aptitude linguistique**

Pour être admis au sein d'une formation de l'UdN, un étudiant doit être à même de prouver son aptitude à suivre une formation de niveau universitaire, dans la langue dans laquelle le cours, le séminaire ou la formation de diplôme seront enseignés.

#### **7. Crédits obtenus pour phase pratique/practicum/stage de JEM/UdN**

Une filière d'études homologuée pour obtenir un Master doit offrir 12 crédits pour la phase pratique/practicum/stage (sans inclure l'EFD).

16-36 crédits sont octroyés pour la phase pratique/practicum/stage en vue de l'obtention d'un diplôme d'Associé,

24-36 crédits sont octroyés pour la phase pratique/practicum/stage en vue de l'obtention d'un Bachelor et 12 crédits sont octroyés pour la phase pratique/practicum/stage en vue de l'obtention d'un Master.

##### **Définitions:**

La phase pratique est conçue de manière à permettre aux étudiants de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances et capacités dans un environnement supervisé, normalement au sein d'une équipe, portant un accent particulier sur les missions ou le ministère. Le fait d'intégrer les choses apprises au sein d'une mission pratique sur le terrain renforce et accélère grandement l'apprentissage de l'étudiant.

Un *practicum* est une expérience pratique permettant l'application de connaissances et capacités préalablement acquises, souvent reliées à la phase théorique d'un cours. Le *practicum* se déroule en équipe, en général sous la supervision du responsable de la formation de base et est évalué selon la performance de l'étudiant et le succès du projet entrepris.

Un *stage* permet à l'étudiant un placement de travail au sein d'une autre organisation (ou parfois dans une autre branche de la même organisation) pour acquérir une formation en milieu de travail ainsi que de l'expérience, sous la supervision personnelle directe d'une personne reliée au **conseiller pédagogique** de l'UdN, au doyen ou au responsable de formation. Préférentiellement, lorsqu'il s'agit de l'obtention d'un Master, l'étudiant devrait avoir l'occasion d'enseigner, de former d'autres personnes ou de partager les choses apprises durant son propre stage.

## 8. Crédits pour séminaires

Depuis janvier 2012, tout séminaire doit être classé «A, B, C, D, F». Les crédits acquis au cours de séminaires doivent être en relation avec la filière d'études suivie. L'obtention de ces crédits doit être approuvée par le **conseiller pédagogique** de la faculté où est suivie la filière d'études. Des crédits peuvent être octroyés pour un séminaire s'il est d'une durée minimum d'une semaine entière d'apprentissage (5 jours entiers d'apprentissage) et s'il est enregistré correctement par le leader du séminaire et approuvé par le centre ou la faculté pertinente. Certains séminaires peuvent être répartis dans le temps, notamment cinq jours entiers d'apprentissage (minimum de 50 heures pour une semaine entière d'apprentissage) répartis sur 5 semaines, qui au total gagnerait 1 crédit. Les étudiants peuvent participer à un nombre illimité de séminaires et ateliers (qui offrent chacun 1-6 crédits) avant de suivre une EFD. Seuls 6 crédits de séminaire peuvent être employés par formation. Un nombre illimité de séminaires peut être suivi, mais seul un maximum de 12 crédits sera retenu lors de l'obtention d'un diplôme. Il n'est pas possible d'obtenir simultanément des crédits pour un séminaire d'une semaine entière d'apprentissage et pour une formation. Veuillez-vous référer au document intitulé «Politiques et procédures pour les séminaires» pour de plus amples détails.

## 9. Coursus autonome XXX 391/392 et XXX 591/592

Le point suivant est applicable pour tous les candidats désirant poursuivre un diplôme. Pour le diplôme AA/AS, un total de 24 crédits peut être octroyé à l'aide du cursus autonome. Pour le BA/BS, le cursus autonome (XXX 391/392) peut être suivi dans deux facultés et un maximum combiné de 24 crédits peut être octroyé, à la discrétion du doyen international de la filière d'études, si cette dernière est dans la lignée de diplôme du candidat. Ces crédits doivent être au préalable approuvés par le conseiller pédagogique de la faculté où la filière d'études se déroule. Les cursus autonomes en vue de l'obtention d'un MA/MS (XXX591/592) peuvent être suivis pour un maximum combiné de 24 crédits. Veuillez-vous référer au *Guide de référence de l'UdN*: XXX 391 XXX 591 et XXX 392 XXX 592, Politiques et procédures du cursus autonome, «XXX 391 et 392 sur les politiques et les procédures pour les encadrants et les étudiants de formations pionnières».

## 10. Réussite/échec de la formation

Cette exigence ne se rapporte qu'aux candidats qui désirent poursuivre un AA/AS ou BA/BS; elle concerne principalement les formations EFD et les séminaires EFD, les anciennes EE niveau d'entrée, et les anciennes EE «réussite-échec». Seul un maximum de 48 crédits «réussite-échec» de ces formations particulières sont permises pour une filière d'études. Depuis Janvier 2012, toutes les autres formations et séminaires de l'UdN doivent être notés à l'aide de lettres: «A, B, C, D, F».

## 11. Transfert général de crédits

L'approbation du conseiller pédagogique de la faculté et du représentant du recteur doit être obtenue pour tout transfert de crédits. Le nombre maximum de transfert de crédits pour les AA/AS est de 24, et pour les BA/BS est de 72. Quant au nombre de transferts de crédits dans le cadre de l'obtention d'un MA/MS, cela n'est généralement pas permis. Il peut toutefois exister des exceptions, à la discrétion du recteur. Veuillez-vous référer au document intitulé «Politiques et procédures pour le transfert de crédits» pour de plus amples détails.

## 12. Rédaction de thèse

Cette exigence ne se rapporte qu'aux candidats qui désirent poursuivre un BA/BS ou un MA/MS. Une thèse n'est pas une option dans le cadre d'un diplôme AA/AA, dû à la courte durée de la filière d'études. Veuillez-vous référer au document intitulé «Politiques et procédures pour la rédaction de thèse» pour de plus amples détails. Tous les diplômes BS dans le cadre de la Faculté de Sciences appliquées et technologie ainsi

que tous les BA dans le cadre de la faculté des Sciences humaines et des études internationales demandent la rédaction d'une thèse. Dans le cadre des autres facultés, la rédaction d'une thèse n'est pas requise pour un candidat désirant obtenir un BA/BS, à moins qu'il n'ait transféré plus de 12 crédits en provenance d'une autre institution. Tous les étudiants qui transfèrent plus de 12 crédits sont requis de rédiger une thèse. Dans tous les autres cas, la rédaction d'une thèse reste à la discrétion de la faculté. Un maximum de 12 crédits est offert pour la rédaction d'une thèse de BA/BS. Pour tous les étudiants en MA/MS, la rédaction de thèse est une option. Un maximum de 6 crédits est offert pour la rédaction de thèse de MA/MS. Le travail doit être effectué sous la supervision du conseiller pédagogique de la faculté pertinente et doit être liée au cursus de la filière d'études. Pendant tout ce temps, l'étudiant doit rester en contact avec le conseiller de thèse qui évaluera cette dernière. Les directives pour la préparation et la défense d'une thèse se trouvent dans le *Guide de référence de l'UdN* et sont disponibles au travers des conseillers pédagogiques de la faculté et des doyens internationaux.

### **13. Réalisation satisfaisante de chaque formation exigée par la filière d'études, incluant les cours à option pré-approuvés**

Chacune des facultés a développé plusieurs filières d'études. Outre les exigences imposées par l'UdN pour l'obtention de AA/AS, BA/BS ou MA/MS, chaque filière d'études aura ses propres exigences par rapport aux formations qui sont obligatoires dans le cadre de filières spécifiques. Pour plus de clarté concernant les formations à suivre pour remplir les exigences spécifiques d'une filière d'études, veuillez-vous référer à la section de la faculté en question trouvée dans le *Catalogue* actuel de l'UdN.

**Remarque:** Les étudiants poursuivant un diplôme de l'UdN doivent atteindre une certaine moyenne de notes.

Pour les diplômes AA/AS et BA/BS: réalisation satisfaisante de chacune des formations exigées par la filière d'études visée, incluant les cours à option pré-approuvés. Les étudiants en AA/AS et BA/BS doivent au minimum obtenir une moyenne de points équivalant à un «C» pour passer leur diplôme de l'UdN. Un seul «D» est permis lors d'une formation à 12 crédits dans le cadre d'un diplôme de 1er niveau universitaire de l'UdN.

Pour les MA/MS: réalisation satisfaisante de chacune des formations exigées par la filière d'études visée, incluant les cours à option pré approuvés. L'étudiant en MA/MS doit obtenir une moyenne minimum de points équivalente à un «B» pour finaliser son diplôme de l'UdN.

Il est possible que certaines filières vous permettent de suivre un ou plusieurs cours à option: ces cours doivent être choisis en collaboration avec un conseiller pédagogique approuvé de la faculté où se déroule la filière d'études suivie par l'étudiant. Il est possible que le conseiller pédagogique de l'UdN dissuade un étudiant de choisir une certaine formation pour ses options, mais ce dernier doit documenter avec soin toutes les interactions et, une fois qu'il a mis par écrit les différentes formations de la filière d'études, il doit clarifier ce qui est accepté et ce qui ne l'est pas dans le cadre officiel de ladite filière d'études. Le doyen international ou le conseiller pédagogique de l'UdN qui le représente se réserve la discrétion de retirer la permission d'employer ses crédits pour l'accomplissement d'une filière d'études.

### **14. Crédits totaux**

Le point suivant s'applique à tous les étudiants qui désirent obtenir un diplôme.

Il est obligatoire d'avoir obtenu un total de 84 crédits pour l'obtention d'un diplôme AA/AS. Ce total comprend les crédits acquis pendant l'EFD et sa mise en pratique sur le terrain.

Pour l'obtention d'un diplôme BA/BS, un total de 144 est obligatoire. De même, ce total comprend aussi les crédits acquis pendant l'EFD et sa phase pratique.

Un total de 48 crédits est obligatoire pour l'obtention d'un MA/MS. L'EFD et sa phase pratique ne sont pas prises en considération dans le total des crédits applicables au MA/MS. De même la formation sur la Bible requise n'est pas équivalente à celle homologuée du Cursus de base. Aucune formation de 1<sup>er</sup> niveau universitaire ne peut être prise en compte dans le cadre d'un MA/MS.



**Remarque:** il est tout à fait possible qu'un étudiant accumule un plus grand nombre de crédits que le nombre minimum exigé, en fonction de son choix d'études et du nombre de cours à option supplémentaires choisis.

**15. Acquittement satisfaisant de toutes ses obligations financières concernant les formations et les séminaires de l'UdN.**

**16. Un «formulaire de demande de remise de diplôme»** doit être soumis deux mois avant la cérémonie de remise de diplômes, ou de la fin de la filière d'études. Si cette demande n'est pas soumise à temps, nous ne pouvons garantir de terminer le relevé de notes ou le diplôme dans les délais.

# EXIGENCE D'AVOIR VÉCU UNE EXPÉRIENCE TRANSCULTURELLE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Un étudiant est tenu de poursuivre et terminer un minimum de deux formations offertes par l'UdN, notamment deux phases théoriques (accompagnées de leurs phases pratiques respectives) dans une zone autre que celle auprès de laquelle l'étudiant détient sa nationalité et dans un environnement qui sera apte à pourvoir une expérience transculturelle approuvée, telle que décrite dans ce document. Le choix de zone de l'étudiant doit être approuvé par le doyen international de la faculté de sa filière d'études.

## OBJECTIF DE CETTE POLITIQUE:

L'objectif de cette expérience transculturelle obligatoire est de permettre à nos étudiants de vivre une expérience transculturelle pratique et de mieux comprendre la vie et le ministère dans un contexte transculturel. Cette exigence nous permet de façonner des leaders chrétiens mondiaux prêts pour le 21<sup>ème</sup> siècle.

## PROCÉDURE À SUIVRE:

L'étudiant doit satisfaire l'une des deux exigences suivantes:

1. Un travail de formation: l'étudiant est tenu de suivre et terminer un minimum de deux formations complètes de l'UdN, notamment deux phases théoriques (accompagnées de leurs phases pratiques respectives) dans une zone autre que celle auprès de laquelle l'étudiant détient sa nationalité.
2. Expérience de vie: l'étudiant doit habiter dans une zone autre que celle auprès de laquelle il détient sa nationalité pour une durée de deux ans ou plus. Cette expérience de vie doit s'être passée pendant ou suivant son adolescence et doit être documentée par écrit sur une ou deux pages, pour témoigner de sa connaissance et de ses expériences transculturelles.

## CRITÈRES À SATISFAIRE:

(A) langue, (b) culture et (c) religion très différentes de ce qu'il connaît.

Une fois le critère ci-dessus satisfait, l'étudiant a la permission de poser sa candidature auprès du doyen international de la faculté de sa filière d'études, pour qu'elle soit approuvée.

## DÉFINITIONS DES DIFFÉRENTES ZONES:

Les huit zones suivantes ont été établies pour satisfaire à l'exigence d'expérience transculturelle pour l'Université des Nations:

### Zone 1: Patrimoine mondial britannique et nord-européen

Anguilla	Guyane française	Antilles néerlandaises
Antigua et ses dépendances		Nouvelle-Zélande
Aruba	Grenade et dépendances	Île Norfolk
Australie	Guadeloupe et dépendances	Ste-Lucie
Bahamas	Guyane	Saint-Kitts et Nevis
Barbade	Haïti	Saint-Pierre et Miquelon
Belize	Irlande	Saint-Vincent et dépendances
Bermudes	Jamaïque	Surinam
Îles Vierges britanniques	Îles sous le vent	Trinité et Tobago
Îles Caïmans	Pays-Bas	Îles turques et caïques
Canada	Martinique	Royaume-Uni *
Dominique	Montserrat	États-Unis (incl. Hawaii)
Îles Falkland		Îles Vierges américaines

## Zone 2: Amérique latine et Caraïbes hispaniques

Argentine	Île de Pâques	Panama
Bolivie	Équateur	Paraguay
Brésil	El Salvador	Pérou
Chili	Guatemala	Puerto Rico
Colombie	Honduras	San Andrés et Providencias
Costa Rica	Mexique	Uruguay
Cuba	Nicaragua	Venezuela
République dominicaine		

## Zone 3: Europe

Albanie	Allemagne	Norvège
Andorre	Gibraltar	Pologne
Ascension	Grèce	Portugal
Autriche	Groenland	Roumanie
Îles Açores	Hongrie	Russie
Bélarus	Islande	Saint-Marin
Belgique	Irlande	Serbie
Bosnie et Herzégovine	Italie	Slovaquie
Bulgarie	Lettonie	Slovénie
Îles Canaries	Liechtenstein	Sp. Afrique du Nord (Ceuta, Melila)
Îles du Cap Vert	Lituanie	Espagne
Croatie	Luxembourg	Sainte-Hélène
Chypre	Macédoine	Suède
République tchèque	Madère	Suisse
Îles Féroé	Malte	Tristan de Cunha
Danemark	Moldavie	Ukraine
Estonie	Monaco	Royaume-Uni
Finlande	Monténégro	Cité du Vatican
France	Pays-Bas	

## Zone 4: Asie centrale, Moyen-Orient et Afrique du Nord

Afghanistan	Jordanie	Sénégal
Algérie	Kazakhstan	Sahara espagnol (Sahara occidental)
Arménie	Koweït	Soudan
Azerbaïdjan	Kirghizistan	Syrie
Bahreïn	Liban	Tadjikistan
Tchad	Lybie	Tunisie
Chypre	Mauritanie	Turquie
État fédéral turc	Maroc	Turkménistan

Djibouti	Niger	Émirats arabes unis
Égypte	Oman	Ouzbékistan
Géorgie	Pakistan	Yémen
Iran	Palestine	
Irak	Qatar	
Israël	Arabie saoudite	

### Zone 5: Afrique subsaharienne et Océan Indien

Angola	Gambie	Nigeria
Bénin	Ghana	Réunion
Botswana	Guinée	Rwanda
Territoires britanniques de l'Océan Indien	Guinée-Bissau	Sainte-Hélène
Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Sao Tomé et Príncipe
Burundi	Kenya	Seychelles
Cameroun	Lesotho	Sierra Léone
Îles du Cap-Vert	Libéria	Somalie
République centrafricaine	Madagascar	Afrique du Sud
Comores	Malawi	Swaziland
Congo (Brazzaville)	Mali	Tanzanie
Congo ( Kinshasa-Zaire)	Îles Maurice	Togo
Guinée équatoriale	Mayotte	Ouganda
Érythrée	Mozambique	Zambie
Éthiopie	Namibie	Zimbabwe
Gabon		

### Zone 6: Asie du Sud et du Sud-Est

Bangladesh	Laos	Philippines
Bhoutan	Malaisie	Singapour
Brunei	Maldives	Sri Lanka
Cambodge	Myanmar (Birmanie)	Thaïlande
Inde	Népal	Vietnam
Indonésie		

### Zone 7: Asie de l'Est et du Nord-Est

Chine, la République populaire de	Japon	Macao
Taiwan, la République de	Corée du Nord	Mongolie
Hong Kong	Corée du Sud	

## Zone 8: Îles du Pacifique

Samoa américaines	Îles Marquises	Papouasie-Nvlle Guinée
Île de Noël	Îles Marshall	Île Pitcairn
Île Coco	Micronésie, États fédérés	Samoa (Occidentale)
Îles Cook	Île Midway	Îles Salomon
Îles Fidji	Nauru	Tokélaou
La Polynésie française (Tahiti)	Nouvelle-Calédonie	Tonga
Guam	Niue	Tuvalu
Îles Johnston	Mariannes du Nord	Vanuatu
Kiribati	Palau	Île Wake
Îles Line Phoenix		Wallis et Futuna

\* **Remarque:** L'Irlande et le Royaume Uni sont mentionnés dans les listes des zones 1 et 3, du fait de leurs liens culturels et historiques respectifs. Nous désirons que les étudiants aillent plus loin que ces zones afin de bénéficier d'une expérience transculturelle la plus riche possible.

## EXIGENCE DE SUIVRE UN CURSUS DE BASE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Il n'est pas nécessaire pour un étudiant désirant poursuivre un AA/AS de suivre une formation du Coursus de base.

Un candidat à un BA/BS doit suivre et terminer de façon satisfaisante trois formations requises du Coursus de base de l'UdN, ou leur équivalent: (pour toute formation additionnelle qui aurait été ajoutée aux formations alternatives du Coursus de base, veuillez vérifier le *Catalogue* le plus récent)

1. Bible CHR 211, 213, 225, 227, 221/322/323
2. Communication CMC 211, CMC 215, CHR/CMC 287, CHR/CMC 371
3. Pensée chrétienne appliquée CHR/CMC 287, ACT: HMT/SCI 211, 213; HMT 215, 217

Les candidats désirant poursuivre un diplôme ou un MA/MS doivent terminer avec succès l'une des formations suivantes de «Bible»: CHR 211, 213, 225, 227, 221/322/323 s'ils n'ont pas suivi de formation biblique à niveau universitaire. Les 12 crédits octroyés pour la formation «Bible» ne comptent pas pour les 48 crédits requis pour un MA/MS.

### OBJECTIF VISÉ PAR CETTE POLITIQUE:

Les formations du Coursus de base sont conçues dans le but de poser une fondation commune de connaissance, de compréhension et de compétences dans les domaines de la Communication, Bible, Lettres (Sciences humaines) et Sciences appliquées et technologie.

### DÉFINITIONS DES TERMES EMPLOYÉS:

Un «Coursus de base» est une formation fondamentale de l'UdN, que l'étudiant doit suivre avant de pouvoir terminer sa filière d'études en vue de l'obtention d'un Bachelor ou d'un Master.

### PROCÉDURE À SUIVRE:

1. Il est recommandé que l'étudiant suive une des formations du Coursus de base «Bible»: CHR 211, 213, 225, 227, 221/322/323 au début de sa filière d'études en vue de l'obtention d'un BA/BS, et qu'il l'utilise comme une formation de fondation au reste de son travail de cours. Cela n'est toutefois pas obligatoire. En ce qui concerne les deux autres formations du Coursus de base, veuillez rechercher la volonté de Dieu ainsi que consulter un conseiller pédagogique approuvé, en relation avec le timing de ces formations au cours de votre filière d'études particulière.
2. Concernant le transfert d'un étudiant poursuivant une filière d'études en vue de l'obtention d'un BA/BS: la procédure suivante s'applique spécifiquement à l'acceptation des crédits de transfert qui peut être substituée par une formation exigée par le Coursus de base de l'UdN: bien souvent, les seuls crédits transférés sont ceux qui peuvent se substituer à l'un ou à plusieurs formations du Coursus de base de l'UdN et cela à cause de la nature unique de nos formations et du caractère complet de nos filières d'études.

Le doyen international ou un représentant approuvé de la Faculté responsable du Coursus de base doit ensuite réviser les crédits de transfert proposés. Par exemple, le doyen international de la Faculté de Communication ou son représentant agréé est responsable de l'examen des formations qui peuvent se substituer à la formation sur la communication du Coursus de base CMC 211, «Formation sur les fondements de la communication». Le doyen international ou le représentant agréé de la Faculté où se passe le Coursus de base doit ensuite fournir une recommandation écrite au doyen international ou au représentant agréé de la Faculté où l'étudiant est en train de suivre sa filière d'études.

Une fois la recommandation en main, le doyen international ou le représentant approuvé de la Faculté responsable de la filière d'études de l'étudiant décide d'accorder ou non des crédits de transfert pour une partie ou pour l'ensemble du Coursus de base. L'objectif visé est un accord consensuel entre les deux doyens ou leurs représentants agréés, selon Proverbes 11:14b, «... le salut est dans le grand nombre de conseillers», et Proverbes 24:6, «Car avec de bonnes directives tu pourras faire la guerre, et le salut est dans le grand nombre de conseillers.»

Toutefois, s'il y a désaccord entre le doyen international ou le représentant agréé de la Faculté où se passe le Coursus de base et le doyen international ou le représentant agréé de la Faculté de l'étudiant, alors le doyen international de la Faculté de l'étudiant est celui qui a le mot final.

Puisque le Coursus de base a pour but de poser des fondements communs de connaissance, de compréhension et d'aptitude dans les domaines de la communication, de la Bible, des Lettres, des Sciences appliquées et a technologie, les crédits de transfert qui s'y substituent ne doivent pas être attribués à la légère. Voici les éléments à garder en mémoire lorsque vous examinez les crédits de transfert pour le Coursus de base:

- Avant de transférer les crédits qui se substituent à une formation du Coursus de base, veuillez examiner attentivement si les contenus se valent.
  - Il n'y a pas deux programmes qui soient identiques. Nous devons être prêts à transférer les crédits qui sont équivalents à nos Coursus de base.
  - Une faculté a le droit d'exiger de la part de ses étudiants de suivre une formation particulière du Coursus de base de l'UdN.
  - Lorsque nous acceptons de transférer depuis une autre institution des crédits qui peuvent se substituer à l'une de nos formations du Coursus de base de l'UdN, la faculté où l'étudiant poursuit sa filière d'études pourra exiger de sa part d'autres études afin qu'il puisse bénéficier de l'esprit de la formation du Coursus de base substituée. Des séminaires peuvent parfois être utilisés à cette fin.
3. Pour les étudiants qui n'ont pas préalablement suivi de formation biblique de niveau universitaire, les 12 crédits octroyés pour la formation «Bible» ne comptent pas pour les 48 crédits requis pour un MA/MS. Si l'étudiant peut documenter avoir terminé de façon satisfaisante une formation biblique valant 12 crédits au sein d'une autre faculté ou université et que cette formation est équivalente aux formations du Coursus de base alors il est possible qu'elle satisfasse l'exigence du Coursus de base pour obtention d'un Master, dans la mesure où elle est approuvée par le représentant de l'équipe du recteur, le doyen international ou son représentant agréé de la Faculté des Ministères chrétiens et par le doyen international ou son représentant agréé de la faculté où se déroule la filière d'études.
- (Veuillez consulter le document intitulé «Crédits de transfert général: politique et procédure»)
4. Le contrôle technique des crédits de transfert proposés pour se substituer à un Coursus de base de l'UdN est effectué par le représentant de l'équipe du recteur.

## EXIGENCE DE POSSÉDER UN DIPLÔME DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES OU SON ÉQUIVALENT

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Tous les étudiants qui désirent suivre une filière d'études ou une formation post EFD doivent satisfaire l'exigence suivante, notamment d'avoir terminé leurs études secondaires et avoir reçu un diplôme de fin d'études approuvé par une école secondaire ou son équivalent. Les candidats qui n'ont pas eu la possibilité de terminer l'école secondaire formelle doivent se conformer aux directives spécifiques établies et approuvées par l'équipe internationale de leadership de l'UdN tel que rapporté ici.

### OBJECTIF VISÉ PAR CETTE POLITIQUE:

Les études universitaires exigent généralement que les aptitudes d'apprentissage soient démontrées avec l'obtention d'un diplôme montrant qu'on a terminé des études secondaires ou leur équivalent de manière satisfaisante. Ces aptitudes sont nécessaires pour permettre à l'étudiant de bénéficier au maximum des formations offertes par l'Université des Nations. Si l'étudiant ne dispose pas de telles aptitudes, l'Institut d'équivalence de l'UdN offre des opportunités pour l'obtention d'un équivalent au diplôme de fin d'études secondaires. Ce programme est recommandé pour ceux qui remplissent les conditions indiquées sous la description de l'Institut d'équivalence du *Catalogue de l'UdN*. Le programme de l'Institut fournit un background éducatif excellent et prépare les étudiants à se doter d'aptitudes pour récolter des résultats effectifs de leur investissement au sein de l'UdN.

### PROCÉDURE À SUIVRE

1. Les étudiants qui ont une expérience de vie considérable et qui ont suivi une EFD, mais qui ne sont pas titulaires de l'équivalent d'un diplôme de fin d'études secondaires, peuvent être admis au sein de l'UdN en vue de suivre une formation de diplôme:

- a. une fois qu'ils ont terminé, de façon satisfaisante, deux formations approuvées; et
- b. s'ils reçoivent des recommandations positives de la part du conseiller pédagogique et du Doyen international de la Faculté pour le domaine dans lequel ils désirent obtenir un diplôme universitaire.

Selon les directives spécifiques de l'équipe internationale de leadership régissant les modalités de cette politique:

- «Une expérience de vie considérable» renvoie aux affaires, à l'agriculture, à la mission ou à une occupation professionnelle similaire qui leur permet de pouvoir s'en sortir dans la connaissance générale au niveau universitaire.
- «Avoir terminé deux formations approuvées de façon satisfaisante» renvoie à deux formations post EFD, dont l'une doit être une formation du Cursus de base de l'UdN: Bible CHR 211, 213, 225, 227, 221/322/323; Communication: CMC 211, 215, 221; CHR/CMC 371; CHR/CMC 287; ACT: HMT/SCI 211, 213; HMT 215, 217. Une recommandation écrite des directeurs d'école des deux formations doit être envoyée au Doyen international de la Faculté et au recteur international, afin de confirmer la compétence de l'étudiant à étudier à un niveau d'aptitude de troisième cycle et de lui recommander de continuer des études du troisième cycle au sein de l'UdN.



## EXIGENCES REQUISES POUR L'OBTENTION D'UN DIPLÔME D'ASSOCIÉ

Un diplôme d'Associé ès lettres (AA) ou ès sciences (AS) sera octroyé à tout étudiant qui aura préalablement rempli une demande d'inscription pour un diplôme d'Associé à l'aide du «Formulaire de planification de filière d'études en vue de l'obtention d'un AA/AS». Cette demande doit avoir été approuvée et l'étudiant doit avoir rempli les critères suivants:

- Avoir préalablement suivi une École de Formation de Disciples (19-24 crédits); une phase théorique (minimum 11 crédits) et une phase pratique (minimum 8 crédits) sont obligatoires.
- Posséder un diplôme de fin d'études secondaires, ou son équivalent.
- Avoir des compétences linguistiques en a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_.
- Phase pratique/practicum/stage (16-36 crédits obtenus de 2 formations d'un minimum de 8 crédits chacune, incluant la phase pratique de l'EFD).
- Suivre des formations de Cursus autonome (maximum 24 crédits).
- Suivre des formations à critère réussite/échec (maximum 24 crédits, à l'exception de l'ancien niveau d'entrée de l'EE, et les anciennes formations réussite/échec de l'EE).
- Crédits de transfert général (maximum 24 crédits, à l'exception du niveau d'entrée de l'EE et de l'ancienne EE).
- Avoir terminé de façon satisfaisante toutes les formations et les options préapprouvées requises dans le cadre de sa filière d'études. Une moyenne de notes «C» est exigée pour l'obtention d'un diplôme d'Associé de l'UdN. Un seul «D» est permis au cours d'une formation universitaire de 1<sup>er</sup> niveau de 12 crédits à l'UdN.
- Avoir atteint le total requis pour son AA/AS de 84 crédits (incluant la phase théorique et la phase pratique de l'EFD).
- Parvenir à un règlement financier satisfaisant de toutes les formations et séminaires suivis au sein de l'UdN.
- Remplir et déposer un «Formulaire de demande de diplôme de l'UdN», deux mois avant la cérémonie de remise de diplômes ou avant la fin de la filière d'études; faute de quoi, nous ne pouvons garantir la remise du diplôme ou du relevé de notes dans les délais.

## EXIGENCES REQUISES POUR L'OBTENTION D'UN BACHELOR

Un Bachelor ès lettres (BA) ou ès sciences (BS) sera octroyé à tout étudiant qui a déposé une demande d'inscription au programme de Bachelor à l'aide du «Formulaire de demande de filière d'études pour l'obtention d'un Bachelor BA/BS». Cette demande doit avoir été entièrement approuvée et l'étudiant doit avoir rempli les critères suivants:

- Avoir préalablement suivi une École de Formation de Disciples (19-24 crédits); une phase théorique (minimum 11 crédits) et une phase pratique (minimum 8 crédits) sont obligatoires.
- Posséder un diplôme de fin d'études secondaires, ou son équivalent.
- Avoir des compétences linguistiques en a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_.
- Suivre des formations réussite/échec (un maximum de 48 crédits est permis, à l'exception de l'ancien niveau d'entrée de l'EE et des anciennes formations réussite/échec de l'EE).
- Suivre une formation du Cursus de base (36 crédits) catégorie: Bible, Communication, Pensée chrétienne appliquée (voir le document sur les formations du Cursus de base).
- Avoir vécu une expérience transculturelle.
- Phase pratique/practicum/stage (suivre un minimum de trois formations de 8 semaines, pour un total de 24-36 crédits, incluant la phase pratique de l'EFD).
- Suivre des formations du Cursus autonome (maximum 24 crédits).
- Crédits de transfert général (maximum 72 crédits).
- Rédaction de thèse: tous les diplômes BS de la Faculté des Sciences appliquées et Technologie ainsi que tous les diplômes BS de la Faculté des Sciences et lettres et des Études internationales exigent la rédaction d'une thèse. Dans les cinq autres Facultés, la rédaction d'une thèse dans le cadre d'un BA/BS n'est généralement pas exigée, à moins que le candidat n'ait transféré plus de 12 crédits d'une autre institution. Un maximum de 12 crédits est octroyé pour la rédaction d'une thèse de BA/BS.
- Avoir terminé de façon satisfaisante toutes les formations et les options préapprouvées requises dans le cadre de la filière d'études. Une moyenne de notes «C» est exigée pour l'obtention d'un Bachelor de l'UdN. Un seul «D» est permis au cours d'une formation universitaire de 1<sup>er</sup> niveau de 12 crédits à l'UdN.
- Avoir atteint le total requis pour son BA/BS de 144 crédits (incluant la phase théorique et la phase pratique de l'EFD).
- Parvenir à un règlement financier satisfaisant de toutes les formations et séminaires suivis au sein de l'UdN.
- Remplir et déposer un «Formulaire de demande de diplôme de l'UdN», deux mois avant la cérémonie de remise de diplômes ou avant la fin de la filière d'études; faute de quoi nous ne pouvons garantir la remise du diplôme ou du relevé de notes dans les délais.

## EXIGENCES REQUISES POUR L'OBTENTION D'UN MASTER

Un Master ès lettres MA ou ès sciences MS, sera octroyé à tout étudiant qui s'est inscrit à une filière d'études de Master en utilisant le Formulaire de planification d'une filière d'études en vue de l'obtention d'un Master. Cette demande doit avoir été pleinement approuvée et l'étudiant doit avoir satisfait les exigences suivantes:

- Avoir préalablement suivi une École de Formation de Disciples: une phase théorique d'un minimum 11 semaines et une phase pratique d'un minimum de 8 semaines sont obligatoires.
- Avoir vécu une expérience transculturelle
- Suivre une formation du Cursus de base: formation de l'UdN «Bible» exigée, ou son équivalent
- Un Bachelor, ou son équivalent
- Avoir des compétences linguistiques en \_\_\_\_\_
- Phase pratique/practicum/stage: 12 crédits
- Aucune formation à critère réussite/échec, ou S/U.
- Crédits de transfert: en général ne sont pas permis. Toutefois il reste à la discrétion du recteur de parfois permettre des exceptions
- Une rédaction de thèse est une option pour l'obtention d'un Master (maximum de 6 crédits). Le travail doit être effectué sous la supervision d'un conseiller pédagogique de la Faculté pertinente et doit être applicable dans le cadre du cursus de la filière d'études. L'étudiant doit rester en contact avec son conseiller de thèse, qui évaluera son travail tout au long de la rédaction. Les directives concernant la rédaction et la soutenance d'une thèse se trouvent dans le *Guide de référence de l'UdN* et sont disponibles auprès des conseillers et des Doyens internationaux. On s'attend à ce qu'un candidat au Master soutienne sa thèse oralement
- Avoir terminé de façon satisfaisante toutes les formations et les options préapprouvées requises dans le cadre de la filière d'études. Une moyenne de notes «B» est exigée pour l'obtention d'un Master de l'UdN
- Avoir atteint le total requis pour un Master: un minimum de 48 crédits pour un MA/MS, (en plus de la réussite des phases théoriques et pratiques de l'EFD et de la formation biblique exigée, équivalente à celle du Cursus de base: «Bible»)
- Parvenir à un règlement financier satisfaisant de toutes les formations et séminaires suivis au sein de l'UdN
- Remplir et déposer un «Formulaire de demande de diplôme de l'UdN», deux mois avant la cérémonie de remise de diplômes ou avant la fin de la filière d'études; faute de quoi nous ne pouvons garantir pourvoir la remise du diplôme ou du relevé de notes dans les délais.

## RESPONSABILITÉS DE L'ÉTUDIANT

C'est la responsabilité de l'étudiant de se familiariser avec le *Catalogue de l'UdN* et d'en connaître le contenu pertinent à sa filière d'études, pour s'assurer que toutes les exigences pour l'obtention d'un diplôme soient satisfaites.

Les étudiants d'une filière d'études sont fortement encouragés à choisir un emplacement principal pour leurs études et de suivre deux à quatre formations au sein d'un seul site de l'UdN. Cette pratique permet ainsi à l'étudiant désirant obtenir un diplôme de cultiver des relations de confiance, ainsi qu'une continuité universitaire.

Les étudiants doivent être avisés que l'allocation de crédits est basée sur l'achèvement fructueux de toutes les exigences données, pour chaque semaine complète de la formation ou du séminaire. C'est la responsabilité de l'étudiant de documenter ses résultats et de garder le contenu de ses cours. Cette documentation doit inclure tout renseignement concernant les dates exactes et les emplacements exacts des phases théoriques et pratiques, ainsi que de tout practicum/stage. Il est conseillé que l'étudiant garde aussi une photocopie de sa demande approuvée de filière d'études. Cette précaution est une protection personnelle, motivée par le fait que l'étudiant voyage d'un endroit à un autre.

La plupart des formations de l'UdN sont composées de 12 semaines entières d'enseignement, procurant ainsi un nombre de 12 crédits. Si les circonstances l'exigent, un étudiant peut suivre une formation de 11 semaines seulement, recevant ainsi 11 crédits. Il est ensuite possible d'acquérir des crédits supplémentaires en suivant un stage/practicum/phase pratique d'une durée minimum de 8 semaines. Dans certains endroits, les conseillers pédagogiques peuvent mettre sur pied des séminaires pourvoyant 1-3 crédits, à la suite d'une formation d'une durée de moins que 12 semaines. Les étudiants doivent être avisés que lorsque la phase théorique d'une formation, ou que sa phase pratique/practicum/stage est moins longue que 12 semaines, il leur reviendra de planifier eux-mêmes leur filière d'études en programmant des séminaires additionnels leur permettant d'obtenir le nombre de crédits exigés pour l'obtention de leur diplôme. Si un étudiant participe à moins de 11 semaines dans une formation standard de 12 semaines, il ne recevra aucun crédit pour ladite formation.

## PLANIFICATION D'UNE FILIÈRE D'ÉTUDES AU SEIN DE L'UdN – CHECK-LIST

### MARCHE À SUIVRE:

Il est de la responsabilité de l'étudiant de suivre les étapes qui suivent, dans les délais prescrits. Ces étapes doivent être élaborées en consultation avec le conseiller pédagogique approprié.

1. Inscription pour un diplôme (utiliser le «Formulaire de planification d'une filière d'études au sein de l'UdN»):
  - a. Lorsqu'un étudiant de l'UdN désire obtenir un diplôme, il enregistre cette intention et développe une filière d'études en remplissant le «Formulaire de planification d'une filière d'études au sein de l'UdN» avec l'assistance d'un conseiller pédagogique approuvé par la faculté choisie. Une copie dudit Formulaire est ensuite transmise au Doyen international, à l'Administrateur de la filière de diplôme ou au représentant du bureau du recteur.
  - b. Le «Formulaire de planification d'une filière d'études au sein de l'UdN» est approuvé une fois que les signatures du Doyen international et du représentant du recteur ont été obtenues.
2. Demande de remise de diplôme (utiliser le «Formulaire de demande de remise de diplôme UdN»)
  - a. Deux mois avant la fin anticipée de la filière d'études, le candidat remplit un «Formulaire de demande de remise de diplôme de l'UdN»
  - b. Il est de la responsabilité du candidat de recueillir toutes les autorisations démontrant qu'il s'est acquitté de la totalité des frais de toutes les formations de l'UdN avant la remise du diplôme ou des relevés de notes.

### CONDITIONS ACADÉMIQUES

Les conditions académiques suivantes pour l'obtention d'un diplôme doivent être remplies de façon satisfaisante et doivent être approuvées par le Doyen international de la Faculté ou son représentant.

	AA/AS	BA/BS	MA/MS	
1	_____	_____		Avoir préalablement suivi une EFD
2		_____	_____	Avoir vécu une expérience transculturelle
3	_____	_____	_____	Avoir suivi les formations exigées par le Coursus de base: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour obtenir un AA/AS: certaines exigences existent, veuillez consulter le <i>Catalogue</i>.</li> <li>• Pour obtenir un BA/BS: suivre une formation dans chacune des catégories: Bible – Communication – Pensée chrétienne appliquée.</li> <li>• Pour obtenir un MA/MS: si le candidat n'a aucune formation biblique universitaire, il devra suivre la formation du Coursus de base sur «Bible».</li> </ul>
4	_____	_____		Être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent
5			_____	Être titulaire d'un diplôme de Bachelor ou son équivalent
6	_____	_____	_____	Avoir une bonne maîtrise de la langue en a. _____ . b. _____ . c. _____ d. _____ .

7	—	—	—	<p>Avoir obtenu les crédits de la phase pratique/practicum/stage de l'UdN/JEM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16-36 crédits pour AA/AS; un minimum de deux formations de 8-12 semaines chacune, EFD incluse</li> <li>• 24-36 crédits pour BA/BS; un minimum de trois formations de 8-12 semaines, EFD incluse</li> <li>• 12 crédits pour MA/MS; un minimum de stage sur le terrain, EFD non-incluse</li> </ul>
8	—	—	—	<p>Avoir obtenu les crédits pour tout séminaire requis par la filière d'études de la Faculté. Tous les séminaires doivent être notés «A, B, C, D, F»</p>
9	—	—	—	<p>XXX 391/392 et XXX 591/592 Cours autonome</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas plus de 12 crédits autorisés pour un AA/AS</li> <li>• Pas plus de 24 crédits autorisés pour un BA/BS</li> </ul>
10	—	—	—	<p>Formations à critère réussite/échec (un maximum de 48 crédits pour AA/AS et BA/BS autorisé, incluant EFD, l'ancienne entrée de l'EE et l'EE réussite/échec). Pour MA/MS, aucune formation à critère réussite/échec, ou notée «S» ou «U» n'est autorisée</p>
11	—	—	—	<p>Avoir suivi la procédure et politique générale de transfert de crédits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un maximum de 24 crédits pour un AA/AS</li> <li>• un maximum de 72 crédits pour un BA/BS</li> <li>• normalement, aucun transfert n'est autorisé un MA/MS, mais des exceptions peuvent exister, à la discrétion du recteur</li> </ul>
12	—	—	—	<p>Rédaction de thèse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tous les diplômes (BS) de la Faculté des Sciences appliquées et de Technologie et ceux (BA) de la Faculté de Lettre et Etudes internationales exigent la rédaction d'une thèse; cependant, dans les autres cinq facultés de l'UdN, une thèse n'est généralement pas exigée aux candidats au BA/BS à moins que l'étudiant en question n'ait effectué un transfert de plus de 12 crédits. Une thèse de diplôme BA/BS permet d'obtenir un maximum de 12 crédits</li> <li>• exigée pour le candidat au MA/MS: un maximum de 6 crédits peut être obtenu pour la rédaction d'une thèse de Master</li> </ul>
13	—	—	—	<p>Avoir terminé de façon satisfaisante toutes les formations et les options préapprouvées requises dans le cadre de sa filière d'études. Une moyenne de notes «C» est exigée pour l'obtention d'un AA/AS ou BA/BS de l'UdN. (Un seul «D» est permis au cours d'une formation universitaire de 1er niveau de 12 crédits à l'UdN). Une moyenne de notes «B», au minimum, est exigée pour l'obtention d'un MA/MS de l'UdN.</p>

14	_____	_____	_____	<p>Avoir atteint le total requis de crédits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AA/AS 84 crédits (incluant la phase théorique et la phase pratique de l'EFD)</li> <li>• BA/BS 144 crédits (incluant la phase théorique et la phase pratique de l'EFD)</li> <li>• MA/MS 48 crédits (en plus de la réussite des phases théoriques et pratiques de l'EFD et de la formation biblique exigée équivalente à celle du Cursus de base, «Bible»)</li> </ul>
15	_____	_____	_____	<p>S'être acquitté de toutes ses obligations financières pour les formations et les séminaires de l'UdN</p>
16	_____	_____	_____	<p>Remplir et déposer un «Formulaire de demande de remise de diplôme de l'UdN», deux mois avant la cérémonie de remise de diplômes ou avant la fin de la filière d'études; faute de quoi nous ne pouvons garantir la remise du diplôme ou du relevé de notes dans les délais.</p>

# CÉRÉMONIE DE REMISE DE DIPLÔMES DE L'UDN

## ÉLÉMENTS ESSENTIELS

1. Deux mots doivent guider la planification de la cérémonie de remise de diplômes de l'UdN: officiel et festif.
2. Le code vestimentaire n'est pas nécessairement celui de la toge académique, nous encourageons plutôt les participants à porter un vêtement qui serait officiel et festif dans leur propre culture. Une «tenue aloha» par exemple, serait appropriée à la culture de Hawaï, portée avec un beau «lei» de fleurs. En Corée, une cérémonie serait en revanche plus formelle et les participants porteraient alors la toge académique.
3. Le format de la cérémonie devrait refléter le protocole convenu de la culture qui les accueille: dans certaines cultures, un cortège/clôture sera important; les membres de la famille et les invités doivent être salués; distribuer un programme pourrait être utile; des chants de louange ou un morceau de musique classique instrumentale se prêteraient bien à la circonstance; une danse de célébration pourrait aussi ajouter du charme (le hula de Hawaï, ou une danse coréenne traditionnelle avec un éventail...).
4. Chacun des candidats devrait partager un court témoignage de 3-5 minutes. Si les candidats sont nombreux, et que le temps est court, on peut alors demander à trois personnes seulement de partager pendant la cérémonie, et les autres peuvent témoigner durant la réception qui suivra (voir point 8 ci-dessous). Ce moment de partage ne devrait pas servir à remercier les autres, mais à souligner les expériences positives vécues au sein de l'UdN et comment ces expériences les ont préparés pour leurs futurs ministères.
5. Un cadeau doit être offert à chaque étudiant. (Un souvenir de l'endroit où la cérémonie de remise de diplômes a lieu; sa valeur devrait être entre \$ 10-15, max \$ 20, couvert par le bureau du recteur international).
6. Chacun des candidats devrait fournir une liste de chacune des nations où il a suivi une formation de l'UdN (incluant les séminaires et les phases pratiques). La liste de ces nations peut être lue alors que les candidats se présentent, ou alors les nations peuvent être inscrites dans le programme imprimé.
7. Nous recommandons qu'un membre de l'équipe du président soit présent, ainsi qu'un membre de l'équipe internationale de leadership (ILT), ou de l'équipe du recteur, et un membre du Conseil administratif, afin que ces trois positions soient représentées. Au minimum une des personnes ci-dessus devrait être présente.
8. Ci-dessous un exemple de l'énoncé officiel pour la remise de diplômes. (Peut être écourtée, particulièrement la dernière phrase).

*«En accord avec la recommandation de la Faculté de ... et avec la confirmation des Préposés au registre international que toutes les exigences relatives à l'obtention de ce diplôme ont été satisfaites et avec l'autorité du Seigneur qui a inspiré cette Université, le Conseil d'administration de l'Université des Nations m'a délégué le pouvoir de vous remettre le diplôme de (Bachelor ou Associé) ès (lettres ou sciences) de la Faculté de ... (nommez la faculté pertinente) ainsi que tous les honneurs, droits, privilèges et responsabilités inhérents à ce diplôme. En foi de quoi, ce diplôme est décerné ce ... (jour) du ... (mois) de l'année de notre Seigneur 20..., et de l'Université la ...<sup>ème</sup> (nombre d'années depuis 1978) année de son existence. Amen».*
9. Une répétition du cortège et de la remise des diplômes et des cadeaux est recommandée.
10. Nous encourageons la tenue d'une réception après la cérémonie, à laquelle les leaders de JEM, les diplômés, leurs familles et (certains de) leurs amis peuvent être invités. La réception est particulièrement importante si des membres de la famille ont voyagé pour assister à la cérémonie. Encore une fois, le bureau du recteur assumera les coûts, sauf dans les cultures où tout le monde doit être invité à la réception, y compris les étudiants. Dans ces cas-là, la base d'accueil devra contribuer au coût de la nourriture.»





# **POLITIQUES ET PROCÉDURES**

## **POLITIQUE D'ENREGISTREMENT POUR LES ÉTUDIANTS DE L'UDN**

L'enregistrement des crédits de l'UdN permet aux étudiants de suivre d'autres formations homologuées de l'UdN, au même endroit ou ailleurs, et éventuellement de poursuivre une formation de diplôme au sein de l'UdN. Un étudiant peut être considérablement désavantagé s'il n'enregistre pas ses crédits à l'UdN.

Il est fortement recommandé que tous les étudiants qui suivent une quelconque formation homologuée de l'UdN aient enregistré leurs crédits, par le biais du «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» de l'UdN. Les seules exceptions peuvent être dues à la législation du pays en question. Les étudiants qui ne sont pas enregistrés au moment de leur formation ne peuvent pas postérieurement demander des crédits pour cette formation. Ils ne devraient pas être inclus dans le «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation».

Si un étudiant d'une École de Formation de Disciples (EFD) n'est pas inscrit pour l'enregistrement des crédits de cette école, il ne satisfera pas à la condition préalable des EFD pour continuer sa formation au sein de l'UdN. Il devra alors suivre une EFD supplémentaire, enregistrée cette fois, avant d'être enrôlé dans une autre formation à crédits de l'UdN.

Dans les nations où il existe des contraintes légales qui demandent à ce que la base de formation homologuée de l'UdN donne le choix à ses étudiants de ne pas enregistrer leurs crédits, la base doit leur expliquer clairement la politique ci-dessus ainsi que les répercussions de leur choix. Il est important que les étudiants soient à même de prendre des décisions de façon informée, en ce qui concerne les crédits de l'UdN.

Cette politique est distincte de celle concernant les étudiants auditeurs libres. Un auditeur libre est enregistré auprès de l'UdN et est inclus dans le «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» mais ne fait pas les évaluations de la formation. Par conséquent, il ne reçoit aucun crédit. Sa note est enregistrée dans le Formulaire avec la lettre «X».

# STRUCTURE DES NIVEAUX DE FORMATIONS ET DES DIPLÔMES DE L'UdN

(Adapté de «Australian Qualifications Framework and New Zealand Qualifications Framework»)

## DESCRIPTION DU NIVEAU DU DIPLÔME – DIPLÔME D'ASSOCIÉ

### Niveau du rôle dans le ministère (objectif)

Un praticien – le diplômé d'Associé préparera une personne à la mise en pratique de sa connaissance théorique et technique dans un contexte de ministère spécifique, en travaillant dans le but d'influencer la société et de répondre à la Grande Mission.

### Résultats en termes de connaissances

Les étudiants avec un diplôme d'Associé posséderont de vastes connaissances théoriques et techniques, avec une certaine profondeur dans les principes et concepts sous-jacents d'une ou de plusieurs disciplines.

### Résultats en termes de compétences

Les étudiants avec un diplôme d'Associé auront un large éventail de compétences cognitives, techniques et de communication qui leur permettront de choisir et appliquer des méthodes et technologie pour

- analyser des informations en vue de poursuivre une gamme d'activités
- interpréter et transmettre des solutions à des problèmes imprévisibles et parfois complexes
- transmettre à d'autres des informations et compétences

### Résultats en termes d'attitude

Les étudiants avec un diplôme d'Associé refléteront l'autogestion (adapter leur propre comportement) concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- responsabilité, respect et attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- l'unité biblique et la participation à la performance de l'équipe

### Application des connaissances et des compétences

Les étudiants avec un diplôme d'Associé démontreront l'application des connaissances et compétences:

- en faisant preuve d'initiative et de jugement dans la planification, la résolution de problèmes et la prise de décisions
- en adaptant leurs connaissances et leurs compétences dans divers contextes dans un ou plusieurs domaines du ministère
- en adaptant les principes, concepts et techniques fondamentaux à des situations connues et inconnues
- en assumant la responsabilité de leur propre travail et de celui réalisé en collaboration avec les autres

### Niveaux des formations à inclure

Généralement, ces derniers sont composés principalement de formations de niveau 200, mais peuvent inclure une formation de niveau 300.

## DESCRIPTION DU NIVEAU DU DIPLÔME – BACHELOR

### Niveau du rôle dans le ministère (objectif)

Un praticien développé ou spécialisé.

Un Bachelor préparera une personne à la mise en pratique d'une vaste connaissance théorique pour exercer le ministère en tant que professionnel, en travaillant dans le but d'influencer la société et de répondre à la Grande Mission.

### **Résultats en termes de connaissances**

Les personnes avec un Bachelor posséderont de vastes connaissances théoriques cohérentes, avec une certaine profondeur dans les principes et concepts sous-jacents d'une ou de plusieurs pratiques missionnaires, ainsi que des connaissances pour continuer dans un style de vie d'apprentissage indépendant constant.

### **Résultats en termes de compétences**

Les personnes avec un Bachelor feront preuve de compétences cognitives, techniques et de communication bien développées qui leur permettront de choisir et appliquer des méthodes et technologie pour

- analyser des informations en vue de poursuivre toute une gamme d'activités
- interpréter et transmettre des solutions à des problèmes imprévisibles et parfois complexes
- transmettre des informations et des compétences à d'autres

### **Résultats en termes d'attitude**

Les personnes avec un Bachelor refléteront l'autogestion (adapter leur propre comportement) concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- la responsabilité, le respect et l'attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- l'unité biblique et la participation à la performance de l'équipe
- une attitude et des principes bibliques dans leur façon de diriger une équipe (lorsque leur ministère inclut un tel leadership)

### **Application des connaissances et des compétences**

Les personnes avec un Bachelor mettront en pratique des connaissances et compétences pour démontrer leur autonomie, un esprit critique bien développé et un sens de responsabilité:

- en faisant preuve d'initiative et de jugement dans la planification, la résolution de problèmes et la prise de décisions
- dans des contextes exigeant une motivation personnelle pour travailler
- en offrant des conseils et des fonctions spécialisés dans le cadre de paramètres généraux
- en adaptant ses connaissances et compétences dans divers contextes
- en assumant la responsabilité et la redevabilité de leur propre travail professionnel et en collaboration avec d'autres personnes ou sous leur supervision

### **Niveaux de formations à inclure**

Devrait inclure au moins une formation de niveau 300 (établie sur une formation préalable pertinente de niveau 200).

## **DESCRIPTION DU NIVEAU DU DIPLÔME – MASTER**

### **Niveau du rôle dans le ministère (objectif)**

Développeur et innovateur

Un Master préparera une personne à la mise en pratique d'une connaissance théorique avancée dans toute une gamme de contextes, pour exercer un ministère en tant que professionnel ou pour un travail universitaire, dans le but d'influencer la société et de répondre à la Grande Mission.

### **Résultats en termes de connaissances**

Les personnes avec un Master posséderont:

- une compréhension avancée et intégrée d'un ensemble complexe de connaissances dans une ou plusieurs disciplines ou domaines de pratique qui comprennent la compréhension des développements récents dans une ou plusieurs disciplines et/ou domaines de mise en pratique des missions
- une connaissance des principes et méthodes de recherche applicables à un domaine de mission et/ou d'apprentissage

### **Résultats en termes de compétences**

Les personnes avec un Master feront preuve de compétences cognitives, techniques et de communication bien développées en vue de:

- faire preuve de maîtrise des connaissances théoriques et de réflexion critique sur la théorie et la pratique professionnelle ou universitaire (érudition)
- étudier, analyser et synthétiser des informations, problèmes, concepts et théories complexes, et appliquer les théories établies à différents domaines de connaissances ou de pratique
- produire et évaluer des idées et concepts complexes à un niveau abstrait
- justifier et interpréter des propositions théoriques, des méthodologies, des conclusions et décisions professionnelles auprès de publics spécialisés et non spécialisés
- concevoir, évaluer, appliquer, analyser et théoriser les développements qui contribuent aux missions professionnelles pratiques ou universitaires (érudition)

### **Résultats en termes d'attitude**

Les personnes avec un Master feront preuve d'autogestion (adapter leur propre comportement) concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- responsabilité, respect et attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- une sagesse et des valeurs bibliques liées à l'innovation
- une attitude et des principes bibliques dans leur façon de guider et d'influencer autrui

### **Application des connaissances et des compétences**

Les personnes en possession d'un Master démontreront la mise en pratique de leurs connaissances et de leurs compétences:

- en faisant preuve de créativité et d'initiative face à de nouvelles situations dans l'exercice de leur profession et/ou dans le cadre d'un apprentissage ultérieur
- en faisant preuve d'un haut niveau d'autonomie et de redevabilité personnelle
- pour planifier et exécuter des projets de recherche importants, des expériences fondamentales et/ou un travail d'érudition

### **Niveau de formations à inclure**

Doit comprendre des formations de niveau 500.

## **DESCRIPTION DU NIVEAU DE LA FORMATION – FORMATIONS DE NIVEAU 200**

### **Niveau du rôle dans le ministère (objectif)**

Application d'un vaste éventail de connaissances dans un domaine particulier choisi et de compétences dans des contextes variés, dans le but d'entreprendre un travail spécialisé.

### **Résultats en termes de connaissances**

En termes de connaissances, le résultat d'une formation de niveau 200 reflétera une connaissance large, concrète, technique et théorique dans un domaine spécialisé de travail ou d'apprentissage.

### **Résultats en termes de compétences**

Les résultats en matière de compétences pour les formations de niveau 200 comprendront la capacité d'/de:

- identifier, analyser, comparer et agir sur la base d'informations provenant de diverses sources
- accomplir des tâches et des fonctions routinières et non routinières
- appliquer et communiquer des solutions techniques de nature inhabituelle ou imprévisible à une gamme définie de problèmes prévisibles et imprévisibles
- guider les activités et fournir des conseils techniques dans le domaine du travail et de l'apprentissage

### **Résultats en termes d'attitude**

Le résultat en matière d'attitude pour une formation de niveau 200 reflètera l'autogestion (adapter leur propre comportement), suivant des directives générales concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- responsabilité, respect et attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- une unité biblique et une contribution à la performance en équipe

### **Application des connaissances et des compétences**

Les diplômés des formations de niveau 200 seront en mesure d'appliquer leurs compétences en accomplissant des tâches ou des fonctions ministérielles:

- dans un contexte connu ou changeant
- en étant responsables de leurs propres fonctions et résultats, et en ayant une éventuelle responsabilité limitée pour l'organisation des autres
- en ayant une responsabilité limitée pour la quantité et la qualité des résultats des autres dans une équipe, dans des paramètres limités

## **DESCRIPTION DU NIVEAU DE LA FORMATION– FORMATIONS DE NIVEAU 300**

### **Niveau du rôle dans le ministère (objectif)**

Application d'une connaissance spécialisée dans une gamme de contextes variés, dans le but d'entreprendre un travail spécialisé avancé, ou un travail para-professionnel.

### **Résultats en termes de connaissances**

En termes de connaissances, le résultat d'une formation de niveau 300 reflètera une connaissance en profondeur spécialisée, intégrée, factuelle, technique et théorique, dans un ou plusieurs domaines de travail ou d'apprentissage.

### **Résultats en termes de compétences**

Les résultats en matière de compétences pour les formations de niveau 300 comprendront la capacité de/d':

- identifier, analyser, synthétiser et agir sur la base d'informations provenant de sources diverses
- transférer à d'autres ses connaissances et ses compétences et démontrer une compréhension approfondie de connaissances spécialisées dans certains domaines
- formuler des réponses à des problèmes complexes
- exprimer des idées et des perspectives
- faire une présentation claire et cohérente de connaissances et d'idées avec une certaine indépendance intellectuelle

### **Résultats en termes d'attitude**

Le résultat en matière d'attitude pour une formation de niveau 300 reflètera l'autogestion (adapter leur propre comportement), suivant des directives générales concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- la responsabilité, le respect et l'attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- une unité biblique et une contribution à la performance en équipe

## **Application des connaissances et des compétences**

Les diplômés des formations de niveau 300 seront en mesure d'appliquer leurs compétences en accomplissant des tâches ou des fonctions ministérielles:

- en profondeur dans leurs domaines de spécialisation, dans des contextes sujets au changement
- en faisant preuve d'initiative et de jugement dans des activités de planification, de conception, de technique ou de gestion, suivant certaines directives
- en adaptant un éventail de principes fondamentaux et de techniques complexes à des situations connues et inconnues
- au travers d'une grande variété d'activités techniques et/ou de gestion, tout en étant redevable à l'égard de leurs résultats personnels ainsi que des résultats personnels et collectifs dans le cadre de paramètres de vaste portée

## **DESCRIPTION DU NIVEAU DE LA FORMATION – FORMATIONS DE NIVEAU 400**

### **Niveau du rôle dans le ministère (objectif)**

Appliquer un ensemble large et cohérent de connaissances pour entreprendre un ministère de niveau professionnel.

### **Résultats en termes de connaissances**

Les résultats en matière de connaissances pour une formation de niveau 400 refléteront un ensemble large et cohérent de connaissances, avec une profondeur dans les principes et concepts sous-jacents dans un ou plusieurs domaines de la pratique missionnaire et comme base d'un apprentissage autonome tout au long de la vie.

### **Résultats en termes de compétences**

Les résultats en matière de compétences pour les formations de niveau 400 comprendront la capacité de/d':

- analyser et évaluer des informations pour compléter toute une gamme d'activités
- analyser, produire et transmettre des solutions à des problèmes parfois complexes et imprévisibles
- transmettre à d'autres leurs connaissances, compétences et idées

### **Résultats en termes d'attitude**

Le résultat en matière d'attitude pour une formation de niveau 400 reflétera l'autogestion (adapter leur propre comportement), suivant des directives générales concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- responsabilité, respect et attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- une unité biblique et une contribution à la performance en équipe
- des principes et des attitudes bibliques dans leur façon de diriger une équipe (là où leurs ministères exigent un tel leadership)

## **Application des connaissances et des compétences**

Les diplômés des formations de niveau 400 appliqueront leurs connaissances et leurs compétences pour faire preuve d'autonomie, d'un jugement bien développé et de responsabilité:

- en faisant preuve d'initiative et de jugement dans la planification, la résolution de problèmes et la prise de décisions
- dans des contextes qui exigent un travail autonome
- dans le cadre de paramètres généraux, de fournir des conseils et des activités spécialisées
- adapter leurs connaissances et compétences dans divers contextes
- de façon responsable et avec redevabilité pour leur propre pratique professionnelle et en collaboration avec d'autres ou sous leur supervision

## DESCRIPTION DU NIVEAU DE LA FORMATION – FORMATIONS DE NIVEAU 500

### **Niveau du rôle dans le ministère (objectif)**

Appliquer un ensemble large et cohérent de connaissances pour entreprendre un ministère de niveau professionnel ou un travail universitaire.

### **Résultats en termes de connaissances**

Les résultats en matière de connaissances pour les cours de niveau 500 refléteront une compréhension avancée et intégrée d'un ensemble complexe de connaissances dans une ou plusieurs disciplines ou domaines de pratique qui comprennent la compréhension des développements récents dans une ou plusieurs disciplines et/ou domaines de mise en pratique des missions.

### **Résultats en termes de compétences**

Les résultats en matière de compétences pour les formations de niveau 500 comprendront la capacité de:

- réfléchir de manière critique sur la théorie et la pratique professionnelle ou universitaire (érudition)
- étudier, analyser et synthétiser des informations, des problèmes, des concepts et des théories complexes, et appliquer les théories établies à différents éléments de connaissances ou de pratique
- produire et évaluer des idées et des concepts complexes à un niveau abstrait
- justifier et interpréter des propositions théoriques, des méthodes, des conclusions et des décisions professionnelles auprès de publics spécialisés et non spécialisés
- concevoir, évaluer, appliquer, analyser et théoriser les développements qui contribuent aux missions professionnelles pratiques ou universitaires (érudition)

### **Résultats en termes d'attitude**

Le résultat en matière d'attitude pour une formation de niveau 500 reflétera l'autogestion (adapter leur propre comportement), suivant des directives générales concernant:

- une attitude et un choix de style de vie qui reflètent l'exemple du Christ, adaptés à leur domaine particulier de ministère
- responsabilité, respect et attention envers ceux qu'ils servent au travers de leur ministère
- une sagesse et des valeurs bibliques liées à l'innovation
- une attitude et des principes bibliques dans leur façon de guider et d'influencer autrui

### **Application des connaissances et des compétences**

Les diplômés des formations de niveau 500 appliqueront leurs compétences en accomplissant des tâches ou des fonctions ministérielles:

- en faisant preuve de créativité et d'initiative face à de nouvelles situations dans la pratique professionnelle et/ou pour une formation continue
- en portant des jugements indépendants de haut niveau dans un éventail de fonctions techniques ou de gestion, dans des contextes spécialisés variés
- en initiant, planifiant, mettant en œuvre et évaluant de vastes fonctions dans des contextes techniques et/ou créatifs spécialisés variés
- en étant responsable et redevable à l'égard de leurs propres résultats ainsi que de tous les aspects du travail ou des fonctions des autres, dans le cadre de paramètres de vaste portée



# COMPÉTENCES LINGUISTIQUES POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Pour être admis à l'Université des Nations, un candidat doit être en mesure de démontrer sa capacité à suivre une formation de niveau universitaire dans la langue dans laquelle elle est offerte.

## OBJECTIF DE LA POLITIQUE:

Les étudiants dont la première langue n'est pas celle utilisée durant la formation de l'UdN peuvent faire face à des difficultés considérables au niveau académique. Ils luttent avec leur manque de préparation et de maîtrise de la langue dans leurs efforts universitaires alors qu'ils n'ont aucun déficit de capacité intellectuelle ou académique.

## PROCÉDURE À SUIVRE:

Vu l'importance de ce point, nous offrons les recommandations suivantes:

1. Lors du recrutement d'étudiants d'une nation parlant une langue autre que celle dans laquelle est dispensé le cours, le responsable de la formation doit sérieusement tenir compte des capacités et des besoins linguistiques du candidat. S'il ne peut assurer, en personne, les aptitudes linguistiques de l'étudiant potentiel, il doit demander à ce dernier de faire un test de langue dans son pays d'origine, dans la mesure du possible.
2. Lorsque les étudiants ne peuvent pas se soumettre à un test de langue dans leur pays d'origine, le leader de la formation doit prendre des dispositions pour organiser une forme de test d'évaluation dès l'arrivée. Des plans doivent être faits pour fournir une aide linguistique si nécessité s'impose.
3. Si les capacités linguistiques d'un étudiant potentiel limitent sa capacité à suivre le matériel académique dans la langue du cours, le leader de la formation doit le conseiller sur la nécessité d'avoir une bonne maîtrise de la langue à l'écrit, si une place doit lui être offerte dans la formation. Il faut que l'étudiant soit informé qu'il devra recourir à des travaux extrascolaires pour améliorer sa maîtrise de la langue. Le leader devrait être à même d'offrir l'option à l'étudiant de suivre des cours de langue avant de continuer dans une autre formation. Cette offre donnera à l'étudiant la possibilité de réévaluer sa décision.
4. Si après avoir suivi ces étapes, l'étudiant est toujours disposé à suivre le cours, le leader et le personnel de la formation doivent décider dans la prière s'ils vont l'admettre. Ce qui signifie que, s'ils acceptent, ils acceptent également de se charger de la responsabilité de prendre des dispositions pour aider à combler les besoins de l'étudiant en matière de langue et se préparent à aider ce dernier à faire des plans pour qu'il termine effectivement la formation. Étant donné que cet engagement demande des sacrifices additionnels à la formation et aux autres étudiants, le leader doit bien peser cette décision en examinant attentivement ce qu'elle implique.
5. Les leaders de campus et responsables de formation doivent chercher à mettre sur pied des services d'appui pour les étudiants de deuxième langue et prendre au sérieux le fait que leur corps étudiant est international.

De tels services comportent:

- a. Mise sur pied d'un programme formé de tuteurs qualifiés sur le campus. Un programme TESOL ou un programme générique d'enseignement de langues pourrait être proposé à temps partiel pour équiper un certain nombre de membres du personnel de soutien et personnel de formations de façon formelle et informelle. Dans la mesure du possible, les étudiants devraient être autorisés à écrire des travaux et/ou à passer des examens dans leur langue maternelle.
- b. La possibilité d'organiser un programme accessible de langue, basé sur des études à temps partiel, sur le campus, peut-être examinée. Dans les cas où les étudiants ne sont pas en mesure de suivre des cours de langue à plein temps à cause de leurs coûts élevés, une alternative serait de les accepter comme personnel de soutien pendant un trimestre (ou plus) et leur offrir des cours d'apprentissage

de langue à temps partiel. Cela pourrait impliquer de mettre à leur disposition un centre d'apprentissage avec du matériel professionnel audio, vidéo ou du matériel informatique. Cependant, beaucoup d'étudiants, surtout ceux provenant des nations non occidentales, peuvent être plus motivés d'apprendre lorsqu'ils se trouvent dans un contexte relationnel.

- c. Lorsqu'une formation particulière reçoit régulièrement des étudiants de langues étrangères, les leaders devraient examiner la possibilité de permettre à un ou plusieurs membres du personnel de cette formation de se former au programme TESOL ou programme équivalent, afin qu'il y ait une personne qui soit en mesure d'aider ces étudiants en offrant des cours de langue particuliers sur le vocabulaire de la formation, en prenant du temps pour la révision des supports de cours, etc. Si un étudiant ne réussit pas sa formation, il lui sera possible de la reprendre dans le futur.
- d. Lorsque plusieurs personnes d'une même nation suivent une formation et par la suite retournent immédiatement dans leur pays d'origine, apprendre la langue du pays hôte peut ne pas être une priorité. Dans ce cas, les leaders de la formation doivent examiner la possibilité de conduire une école bilingue. Cela pourra aider les locuteurs de langue étrangère, en leur donnant plus de temps pour prendre des notes, réfléchir, etc. La traduction simultanée, à l'aide d'équipement approprié, peut aussi permettre à une école d'exister en plusieurs langues.
- e. Des dispositions pratiques peuvent être prises, comme l'intégration d'un logement universitaire pour que les apprenants de langues étrangères soient rapprochés des étudiants parlant la langue de la formation, afin d'assurer un environnement qui marie vie et apprentissage et qui faciliterait l'apprentissage de la langue.

# DÉFINITIONS: PHASE PRATIQUE, PRACTICUM, STAGE

## PHASE PRATIQUE SUR LE TERRAIN

Les élèves se rendent dans un nouvel endroit, en groupe, sous la supervision du personnel de la formation, dans le but de mettre en pratique ce qu'ils ont appris durant leur formation précédente. Les phases pratiques post-EFD peuvent offrir jusqu'à 12 crédits. Chaque semaine doit être une semaine complète d'apprentissage intensif, avec un minimum de 50 heures. Une phase pratique doit durer un minimum de 8 semaines/8 crédits et un maximum de 12 semaines/12 crédits à raison d'un crédit par semaine complète d'apprentissage.

La phase pratique est en lien avec la phase théorique qui précède. Les étudiants mettent leur apprentissage en pratique en tant qu'équipe (ou parfois personnellement) dans un nouvel endroit qui diffère de leur salle de classe. Du fait que la compréhension du terme «en mission» a changé et que le terme «champ de mission» est de moins en moins utilisé, il devient plus difficile de définir la phase pratique. Il y a cependant toujours un élément «différent» dans l'expérience: un nouvel endroit, une nouvelle culture, partager l'Évangile... il y a toujours un rapport très fort avec l'expérience en salle de classe, où les choses apprises sont maintenant appliquées dans un nouveau contexte.

## PRACTICUM

Les étudiants travaillent ensemble, sous supervision, pour mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de leur formation précédente; ou pour apprendre par le biais d'une combinaison intégrée d'expériences pratiques et en classe, habituellement dans un contexte de JEM. Un practicum peut offrir de 1 à 12 crédits. Chaque semaine doit être une semaine complète d'apprentissage intensif, d'un minimum de 50 heures.

Un practicum est une mise en pratique liée à une formation théorique précédente, qui est très concrète; un practicum peut aussi être une mise en pratique intégrée comprenant à la fois des éléments théoriques en salle de classe et des éléments pratiques. Il s'agit généralement d'une activité qui se passe en groupe (le plus souvent avec des étudiants ayant suivi la même phase de formation théorique) qui travaille ensemble dans une application pratique, avec le personnel et le responsable de la formation. Il y a une limite supérieure à la durée et aux crédits offerts dans le cadre d'un practicum. En général, un practicum offrira un maximum de 12 crédits s'il est effectué en tant qu'expression pratique d'une expérience antérieure en classe (600 heures de travail, dont 300 de ces heures sont du nouveau matériel ou des mises en pratique). Certains programmes hybrides de formation en classe /pratique peuvent prolonger cette limite, mais seulement avec l'approbation préalable du doyen.

## STAGE

Les étudiants travaillent individuellement, sous supervision et avec des objectifs précis, dans un cadre professionnel lié à leur formation ou à leur ministère. Un stage peut offrir de 1 à 12 crédits. Chaque semaine doit être une semaine complète d'apprentissage intensif d'un minimum de 50 heures.

Il existe deux types de stages à l'UdN:

1. Un stage lié à une formation précédente: un stage peut suivre une formation précédente, par exemple lorsqu'un diplômé d'une formation de design travaille comme concepteur Web au sein d'une base de JEM. Une note «C»(ou plus haute) dans le cours précédent est alors requise. Autres exemples:
  - a. Un stagiaire en journalisme à CNN
  - b. Un stagiaire en graphisme à Day Spring Cards
  - c. Un étudiant en sciences et technologie en stage au sein d'un groupe de conception en génie industriel
  - d. Un étudiant en ministère ecclésiastique en stage dans une église locale
2. Un stage intégré: il peut avoir lieu vers la fin de la filière d'études de l'étudiant, de façon à intégrer tout ce qu'il a appris jusqu'à ce point. Dans ce cas, le stage n'est pas lié à une formation précédente. L'étudiant participe à la création du stage avec un conseiller pédagogique de l'UdN et un superviseur sur place. L'étudiant trouve généralement son propre site de stage. Les résultats, les missions et la notation sont conçus à l'avance et font partie d'un contrat d'apprentissage signé.

Un stage à l'UdN doit être enregistré sur un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (anciennement formulaire A) et sur un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (anciennement formulaires B et C2). Ce stage doit être approuvé à la fois par la faculté et par le recteur. Aucun crédit n'est accordé pour des expériences passées, qui n'ont eu ni planification préalable, évaluation ou approbations appropriées.

## PHASE PRATIQUE POST-EFD DE L'UDN POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Une phase pratique de l'UdN se compose d'un groupe d'étudiants qui se rend dans un nouvel endroit, sous la supervision du personnel de la formation, dans le but de mettre en pratique ce qui a été appris durant la formation précédente. Les phases pratiques post-EFD peuvent offrir jusqu'à 12 crédits (à moins que le *Catalogue* ne diffère). Chaque semaine doit être une semaine complète d'apprentissage, avec un minimum de 50 heures. Les phases pratiques rattachés aux séminaires peuvent offrir jusqu'à 6 crédits.

Il incombe aux responsables de chaque faculté et de chaque centre de fixer le nombre de semaines minimum que doit comporter une phase pratique; ce nombre sera noté dans le *Catalogue*, ainsi que la description de sa formation adjointe, et son appellation numérique.

Une filière d'études au sein de l'UdN doit comporter au moins deux phases pratiques/practicum/stages: 16-36 crédits pour les phases pratiques/practicum/stages pour obtention d'un diplôme d'Associé, 24-36 crédits pour phases pratiques/practicum/stages pour obtention d'un Bachelor et 12 crédits pour phases pratiques/practicum/stages pour obtention d'un Master.

### DESCRIPTION

La phase pratique est en lien avec la phase théorique qui précède. Les étudiants mettent leur apprentissage en pratique en tant qu'équipe (ou parfois personnellement\*) dans un nouvel endroit, qui diffère de leur salle de classe. Du fait que la compréhension de ce qu'est la mission a changé et que le terme «champ missionnaire» est de moins en moins utilisé, il devient plus difficile de définir la phase pratique. Il y a cependant toujours un élément «différent» dans l'expérience; un nouvel endroit, une nouvelle culture, partager l'Évangile... il y a toujours un rapport très fort avec l'expérience en salle de classe, où les choses apprises sont maintenant appliquées dans un nouveau contexte.

### OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Une phase pratique de l'UdN est tout premièrement conçue dans le but de refléter le principe fondamental de JEM/UdN qui est «apprendre en faisant»; elle reflète aussi une attitude de serviteur, un travail d'équipe et le développement de compétences et de compréhension transculturelles. La phase pratique est une expression tangible de l'appel de JEM/UdN d'ALLER dans le monde entier, et d'ainsi créer un impact au sein des sphères de la société au sens large, au travers de la vie des étudiants et du personnel et de leurs compétences, projets, etc. influencés par la mise en pratique de l'Évangile. Le processus pédagogique d'apprentissage de l'étudiant s'accélère rapidement lorsque l'apprentissage est intégré au «faire» de façon plus élargie. Des rencontres régulières en vis-à-vis entre étudiants et membres du personnel contribuent non seulement à faciliter un feedback, mais aussi à reconnaître et développer les dons divers démontrés par les étudiants.

### PROCÉDURE

1. Pour obtenir des crédits de l'UdN, une phase pratique doit être enregistrée de préférence dans le système en ligne ou sur un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (formulaire A); son enregistrement doit être soumis à l'approbation de la faculté ou du centre approprié.
2. Pour s'assurer qu'une phase pratique de l'Université des Nations ait une approche plus qualitative, plus ciblée et plus intégrée au processus d'apprentissage, le responsable de la phase pratique doit réfléchir et planifier chaque semaine avec soin pour que chacune d'entre elles soit une semaine d'apprentissage complète, comprenant un minimum de 50 heures. Ci-dessous se trouvent quelques exemples d'activités d'apprentissage et quelques ressources pour faciliter le processus d'apprentissage et compléter l'objectif principal visé par le ministère de la phase pratique:
  - a. Lire et établir un compte rendu des informations se rapportant au peuple, à la ville, à la région et à l'endroit où se passera la phase pratique; par ex. relever la culture, l'histoire et établir des stratégies d'évangélisation et de ministère. En général, cela devrait être fait deux ou trois fois, lors de la préparation et lors de la phase pratique.

- b. Écouter des messages donnés par des orateurs qualifiés. Par ex. des leçons d'orientation culturelle, ou alors des sessions de formation au ministère données en personne ou via vidéo ou audio. Généralement, au moins deux fois par mois.
  - c. Établir des groupes de discussion ou des tables rondes où les étudiants discutent de sujets relatifs à la phase pratique, telles que leurs expériences interculturelles, leurs expériences de vie et d'apprentissage, des événements d'actualité, des passages bibliques particuliers, etc. Des documents qui se prêtent à discussion peuvent aussi être utilisés, comme des coupures de journaux, des articles, des livres, etc. qui sont pertinents par rapport à la phase pratique. Généralement, cela se fait une fois par mois.
  - d. Rédiger un journal dans lequel sont notées les expériences personnelles quotidiennes, illustrant les principes appris, les nouveaux défis et les diverses étapes de croissance personnelle.  
Remarque: soyez créatifs! Si les étudiants préfèrent apprendre en écrivant/analysant une pièce de théâtre ou une chanson, en faisant des interviews, une vidéo, une expérience scientifique ou un sondage, ou alors à l'aide de toutes autres alternatives, ce n'est pas seulement permis, mais fortement encouragé. Nous valorisons l'initiative personnelle et les idées originales.
3. Des rencontres en vis-à-vis entre étudiants et personnel doivent être tenues de manière régulière, une ou deux fois par semaine, pour des feedbacks, une appréciation et une évaluation continue.
  4. Accord de notes: Le «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (Formulaire C2) inclut une évaluation de phase pratique et doit être expliqué clairement à chaque responsable de phase pratique ou à toute autre personne responsable pour assigner des notes. La note nécessaire pour chaque étudiant doit être complétée et soumise au préposé au registre international approprié dans les 48 heures suivant la fin du cours.
  5. En ce qui concerne les étudiants qui obtiennent une note «I» pour Incomplet ou «W» pour interruption, veuillez-vous référer à la politique particulière du *Catalogue actuel de l'UdN*.
  6. Toutes les formations qui comportent une phase pratique et théorique forment une formation unifiée nécessaire, même si elles comportent deux appellations numériques différentes.
    - a. Lorsqu'une base enregistre la phase théorique d'une formation, il est considéré comme normal qu'elle offre aussi la phase pratique.
    - b. Les étudiants enrôlés au sein d'une formation sont en général automatiquement enrôlés dans les deux phases de la formation, lorsqu'elles existent.
    - c. Si un étudiant échoue sa phase théorique, il ne peut pas partir en phase pratique/practicum/stage, du fait qu'il n'a pas satisfait les critères exigés.

## PHASES PRATIQUES INCOMPLÈTES

Il arrive parfois que les circonstances obligent les étudiants et le personnel à rentrer prématurément de leur phase pratique, avant d'avoir terminé le nombre obligatoire de semaines prescrites par la faculté responsable de leur formation.

Dans de tels cas, une note «Incomplet» leur est accordée, et le nombre de semaines qu'ils ont suivies doit être noté sur l'évaluation de la phase pratique du «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (Formulaire C2). Aucun crédit ne peut être obtenu, jusqu'à ce que la phase pratique ait été terminée.

La formation doit travailler en collaboration avec les étudiants et la faculté/centre pour envisager quelles mesures prendre pour rattraper les semaines manquantes à la phase pratique, pour les étudiants qui le souhaitent. C'est d'autant plus important si suivre la formation était un prérequis pour une autre formation ou pour l'obtention d'un diplôme. Dans de tels cas, il est obligatoire de terminer la durée minimum de la phase pratique entière, telle que déterminée par la faculté, pour satisfaire les conditions requises ou pour l'obtention de diplôme.

La phase pratique doit être terminée dans un délai de deux ans après avoir terminé la phase théorique, à moins que le responsable de la faculté/du centre n'ait approuvé autre chose. Il reste à la discrétion du leader de la faculté/du centre d'autoriser des exceptions concernant la réalisation complète d'une phase pratique dans les cas où terminer ne serait pas possible.

# STAGES AU SEIN DE L'UDN

## POLITIQUE ET PROCÉDURE

### POLITIQUE

Un étudiant travaille de manière indépendante, sous supervision et avec des objectifs précis, dans un contexte professionnel relié à sa formation ou à son ministère. Un stage peut offrir de 1 à 12 crédits. Chaque semaine doit être une semaine complète d'apprentissage comprenant un minimum de 50 heures.

### DESCRIPTION

Il existe deux types de stages à l'UdN:

1. Un stage lié à une formation précédente: un stage peut suivre une formation précédente, par exemple lorsqu'un diplômé d'une formation de design travaille comme concepteur Web au sein d'une base de JEM. Une note «C» (ou plus haute) dans le cours précédent est alors requise. Autres exemples:
  - e. Un stagiaire en journalisme à CNN
  - f. Un stagiaire en graphisme à Day Spring Cards
  - g. Un étudiant en sciences et technologie en stage au sein d'un groupe de conception en génie industriel
  - h. Un étudiant en ministère ecclésiastique en stage dans une église locale
2. Un stage intégré: il peut avoir lieu vers la fin de la filière d'études de l'étudiant, de façon à intégrer tout ce qu'il a appris jusqu'à ce point. Dans ce cas, le stage n'est pas lié à une formation précédente. L'étudiant participe à la création du stage avec un conseiller pédagogique de l'UdN et un superviseur sur place. L'étudiant trouve généralement son propre site de stage. Les résultats, les missions et la notation sont conçus à l'avance et font partie d'un contrat d'apprentissage signé.

Un stage à l'UdN doit être inscrit à l'aide d'un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (anciennement formulaire A) et sur un «Formulaire d'enregistrement avant le début de chaque formation» (anciennement formulaires B et C2). Ce stage doit être approuvé à la fois par la faculté et par le recteur. Aucun crédit n'est accordé pour des expériences passées, qui n'ont eu ni planification préalable, évaluation ou approbations appropriées.

### DIRECTIVES À SUIVRE

Un superviseur officiel de l'UdN doit enregistrer le stage à l'aide d'un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A). Il doit aussi enregistrer l'étudiant à l'aide du «Formulaire d'enregistrement avant le début de chaque formation» (anciennement Formulaire B). Le superviseur travaille directement avec l'étudiant, tout au long du stage.

- Il doit y avoir un superviseur officiel du stage sur le terrain.
- L'étudiant doit soumettre une proposition (sur le «Formulaire d'enregistrement» avant le début de chaque formation), en conjonction avec son superviseur, concernant le travail à accomplir pendant le stage.
- Une supervision adéquate pendant le travail est nécessaire.
- Un contact régulier hebdomadaire entre l'étudiant et le superviseur de l'UdN est important, à l'aide de la rédaction d'un journal, d'un blog et/ou en personne (par Skype, téléphone, etc.) pour s'assurer que le stage se passe comme il le devrait.
- Le superviseur doit mener une évaluation finale sur le terrain.
- Un rapport bien documenté sur le travail accompli, en parallèle avec la proposition/le plan initial pour le stage doit être fourni.

- Une présentation devant une audience sur le travail accompli pendant le stage est fortement recommandée mais n'est toutefois pas obligatoire.
- Présentation d'une note donnée par le superviseur de l'UdN et soumission d'un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» au préposé au registre international pertinent.

## PROCÉDURE

1. Conditions requises:
  - a. Avoir terminé avec succès la phase théorique de la formation
  - b. Avoir obtenu une recommandation de la part du leader de formation et du conseiller pédagogique officiel de l'UdN
  - c. L'enregistrement de formation de stage doit avoir été soumis et approuvé par l'UdN avant que le travail ne commence. Suivi par l'enregistrement approprié de l'étudiant
  - d. Le stage doit être terminé dans des délais spécifiés, après la phase théorique
2. Éligibilité de l'étudiant
  - a. Avoir obtenu un «C», ou plus haut pour la phase théorique
  - b. Avoir obtenu l'approbation du leader de la formation
3. Responsabilité du leader de la formation et du conseiller pédagogique officiel de l'UdN
  - a. Développer des buts et des objectifs en collaboration avec l'étudiant
  - b. Arranger une supervision sur le terrain et un feedback régulier
  - c. Surveiller les progrès courants
  - d. Être à jour avec toutes les formations et les références des étudiants, les «Formulaires d'enregistrement et de réenregistrement des formations» et les «Formulaires à remplir avant le début de chaque formation».
  - e. Donner des notes et des évaluations, notamment pour les soumissions finales des notes au préposé au registre international de l'UdN pertinent.
4. Superviseur sur le terrain: ses responsabilités et qualifications
  - a. Capacité de superviser de façon adéquate les aspects techniques du stage de l'étudiant
  - b. Pourvoir à un environnement propice à l'apprentissage/au travail
  - c. Supervision par une personne cultivée en la matière: surveillance du temps consacré au stage, au développement, au travail...
  - d. Communiquer l'évaluation et l'appréciation du stagiaire avec le leader de la formation ou avec le conseiller pédagogique de l'UdN pertinent
5. Évaluation de crédits pour un stage au sein de l'UdN: 1 crédit est obtenu par semaine (comprenant un minimum de 50 heures) de travail satisfaisant sur le campus ou dans un endroit extérieur.



# SÉMINAIRES DE L'UdN

## POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'UdN peut offrir des crédits pour un séminaire, si sa durée minimum est d'une semaine entière d'apprentissage (5 jours entiers d'apprentissage), s'il a été enregistré et noté correctement par un leader de ce séminaire, et s'il a été approuvé par la faculté ou le centre pertinent. Il est impératif que des notes soient données pour les séminaires. Seuls les séminaires des EFD peuvent être notés à l'aide de «S» ou «U». Certains séminaires peuvent se répartir dans le temps, par ex. 5 jours entiers d'apprentissage peuvent se répartir sur 5 semaines (une semaine entière d'apprentissage doit comporter un minimum de 50 heures) et donner droit à 1 crédit. Il n'est toutefois pas possible d'obtenir simultanément un crédit pour un séminaire et une formation.

Les étudiants peuvent suivre autant de séminaires et d'ateliers qu'ils le désirent avant de suivre une EFD. Seuls 6 crédits obtenus par des séminaires peuvent être utilisés par formation. Pour obtenir des crédits, un nombre illimité de séminaires peut être suivi, mais seuls 12 crédits de séminaires suivis avant une EFD seront pris en considération pour l'obtention d'un diplôme.

### OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La vision de l'UdN inclut un programme pédagogique extensif qui inclut notamment des séminaires, des ateliers, des conférences et des formations. Certains séminaires, mais pas tous, peuvent offrir des crédits académiques et sont souvent ouverts au public ainsi qu'aux étudiants de l'UdN.

### PROCÉDURE

1. Pour que le séminaire puisse recevoir un crédit de l'UdN, il doit être entièrement documenté sur un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A) et être envoyé, avec les frais d'inscription au séminaire, au bureau approprié du préposé au registre international de l'UdN qui l'examinera, l'enregistrera et le transmettra à la faculté internationale appropriée pour évaluation et approbation. Les séminaires qui font partie d'une formation enregistrée à l'UdN doivent être enregistrés séparément avec un «Formulaire d'enregistrement d'une nouvelle formation».
2. Si le séminaire est inscrit auprès de l'UdN, tous les participants au séminaire doivent alors être inscrits sur le «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (formulaire B) et les frais d'inscription des étudiants doivent être soumis avec le «Formulaire d'enregistrement des étudiants» au bureau approprié du préposé au registre international.
3. Dans les 48 heures suivant la clôture du séminaire, un rapport du séminaire doit être fait et les notes enregistrées sur un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (Formulaire C1) et envoyé au bureau du préposé au registre international compétent. Sans un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation», il n'est pas possible pour les étudiants de recevoir des crédits de l'UdN. Les notes des séminaires sont données comme suit:

Tous les séminaires, à l'exception des séminaires de l'EFD, quel que soit le nombre de semaines, doivent être notés selon les lignes directrices pour la notation des autres formations de l'UdN, avec les notes «A», «B», «C», «D» ou «F». Veuillez consulter la section «Explication de la notation» dans le *Guide de référence* ou dans le *Catalogue actuel de l'UdN*.

\* Mener une phase pratique seul devrait être une exception. Dans un tel cas, l'étudiant doit être sous la supervision, la direction et les conseils d'un responsable de ministère local; un membre du personnel de la formation doit également organiser un lien hebdomadaire de supervision avec l'étudiant et son leader de ministère local.

# CURSUS AUTONOME

## XXX 391/STAGE XXX 392

### DESCRIPTION DE LA POLITIQUE:

Le cursus autonome (Directed Studies) et son stage sont une formation de niveau 300 (XXX 391/2 pour chaque faculté) qui requièrent un niveau d'apprentissage avancé: analyse, évaluation, création (le niveau supérieur de la Taxonomie de Bloom). Très souvent, ces études sont utilisées vers la fin de la filière d'études de l'étudiant, et servent à l'intégration des choses apprises jusque-là. Ces études sont intentionnelles et planifiées à l'avance par le conseiller pédagogique de la faculté de l'UdN, en collaboration étroite avec l'étudiant. Elles incluent des objectifs clairs, des résultats attendus, des missions à accomplir ainsi que des attentes concernant la façon de noter. Le cursus autonome doit être enregistré sur un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A – se référer à la procédure plus bas) et doivent être approuvés par le doyen et le recteur de la faculté avant le début de la formation. Le cursus autonome et son stage peuvent apporter un nombre de crédits variant entre 1 et 12 par formation, pour autant que chaque semaine entière d'apprentissage intensif comporte un minimum de 50 heures. XXX 391 et leurs stages XXX 392 sont des formations indépendantes. Un stage de cursus autonome peut être suivi sans avoir préalablement suivi un XXX 391.

Un cursus autonome et son stage découlent d'une relation directe entre l'étudiant et la faculté. Ces formations n'ont pas besoin d'être enregistrées par une base.

De plus:

- le cursus autonome ne peut pas se faire simultanément avec une autre formation UdN que l'étudiant est en train de suivre.
- des crédits pour un cursus autonome ou pour un stage ne peuvent pas être accordés de façon rétroactive; nous n'accordons pas de crédits pour un apprentissage passé, suivi sans planification ou évaluation ultérieure. Par exemple, les étudiants ne peuvent pas venir et annoncer: «J'ai lu toute cette liste de livres et, par conséquent, je désire recevoir des crédits de cursus autonome maintenant».
- suivre un cursus autonome ne consiste pas seulement à lire des livres.
- un stage XXX 392 ne peut remplacer une phase pratique.

Des formations et des stages du cursus autonome ont le potentiel de comprendre une grande partie des crédits universitaires de niveau 300, et doivent donc être planifiés avec autant de sérieux que nos autres formations. Des études autonomes et un stage en vue de l'obtention d'un MA/MS restent à la discrétion du recteur.

### PROCÉDURE:

**Remarque:** La plupart des étapes suivantes se font hors du système d'enregistrement de l'UdN. L'évaluation finale et le nombre de crédits obtenus sont inscrits dans le système d'enregistrement de l'UdN.

1. L'étudiant suggère un sujet et un conseiller pédagogique qualifié de la faculté, ou alors le conseiller officiel pour les diplômes, suggère un sujet à l'étudiant.
2. La faculté approuve le sujet et son conseiller, en principe, envoie à l'étudiant un «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A).
3. L'étudiant et le conseiller remplissent ensemble le «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A). Le conseiller signe sous la rubrique «leader de formation» (recto du formulaire). La rubrique sur les missions à accomplir, les évaluations et l'annotation doivent être claires et les missions doivent être organisées de façon à ce que l'étudiant puisse démontrer que son apprentissage correspond au niveau supérieur de la Taxonomie de Bloom.
4. Le conseiller renvoie ce Formulaire (Formulaire A) à la faculté pour être évalué et signé par le doyen ou son représentant.

5. Le «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (Formulaire A) est ensuite envoyé directement au recteur pour approbation finale.
6. Le recteur approuve ce Formulaire qui est donné à la faculté qui gardera cette copie pour ses propres dossiers. Une copie sera aussi attachée à celle de l'enregistrement dans la faculté qui existait déjà XXX 391/392 dans les archives de l'UdN.
7. La faculté permet ensuite à l'étudiant et au conseiller pédagogique de se lancer dans les études autonomes. Le conseiller rencontre l'étudiant chaque semaine, en personne ou en ligne.
8. L'étudiant paie ses frais d'écolage à la faculté; chaque faculté décide du montant de ces frais. (Par ex. CHR a toujours demandé 40 \$US par crédit obtenu). Nous recommandons d'employer l'échelle internationale des barèmes financiers de l'UdN qui se trouve dans le *Guide de référence de l'UdN*.
9. Au terme du programme pédagogique, la faculté recueille tous les documents, les comptes-rendus, etc. et rend une évaluation finale. La faculté envoie un Formulaire à remplir avant le début de chaque formation, avec l'évaluation complète des phases pratique et théorique (Formulaires C1/C2) au préposé au registre international compétent. Ce préposé inscrit le Formulaire (C1/C2) dans le système de dossiers de l'UdN afin que la formation et la note de l'étudiant apparaissent sur son relevé de notes de l'UdN. La faculté paiera les frais d'inscription de l'étudiant de l'Université des Nations par l'entremise du bureau du préposé au registre international approprié, soit 10 % du total des frais d'écolage de l'étudiant ou 30 \$US, le montant le moins élevé étant retenu.

## **XXX 391 et XXX 392**

# **POLITIQUE ET PROCÉDURE RELATIVES AUX EXPÉRIENCES DU PERSONNEL/ÉTUDIANTS DE FORMATIONS PIONNIÈRES**

### **OBJECTIF DE LA POLITIQUE:**

La politique et les procédures suivantes s'adressent aux JEMiens qui ont dirigé ou encadré une formation pionnière et/ou une phase pratique sans l'avoir faite en tant qu'étudiant. Les crédits sont basés sur la documentation des anciennes écoles et sur un rapport écrit incorporé à la formation 391 et/ou au stage 392 d'études autonomes.

### **ÉNONCÉ DE POLITIQUE:**

Un JEMien qui a dirigé ou encadré une formation pionnière sans l'avoir d'abord faite en tant qu'étudiant, peut recevoir jusqu'à 24 crédits comme suit: 12 sous études autonomes 391; 12 sous phase pratique/stage d'études autonomes 392. Le cas échéant, 12 crédits supplémentaires peuvent être obtenus dans le cadre de la formation CHR 396 qui est l'expérience en leadership dans la mission.

### **Cursus autonome XXX 391: 1 à 12 crédits**

C'est l'occasion pour un étudiant de documenter, en consultation avec un conseiller pédagogique de la faculté de l'UdN et avec l'approbation du doyen international de la faculté, une phase théorique d'une formation pionnière qu'il a dirigée ou encadrée sans l'avoir préalablement faite en tant qu'étudiant. Les exigences en matière de crédit comprennent normalement une documentation détaillée fondée sur le contenu approuvé de la formation et sur un rapport écrit final satisfaisant. Condition préalable DSP 211/212.

Phase pratique/stage dans le cadre du cursus autonome XXX 392: 1 – 12 crédits

C'est l'occasion pour un étudiant de documenter, en consultation avec un conseiller pédagogique de la faculté de l'UdN et avec l'approbation du doyen international de la faculté, une phase pratique/stage d'une formation pionnière qu'il a dirigée ou encadrée sans l'avoir préalablement faite en tant qu'étudiant. Les exigences en matière de crédit comprennent normalement une documentation détaillée fondée sur le contenu approuvé de la formation et sur un rapport écrit final satisfaisant. Condition préalable XXX 391 ou l'approbation du doyen international de la faculté.

### **PROCÉDURE:**

Voici les procédures et les exigences relatives aux crédits du personnel et des étudiants d'une phase pratique précédente dans le cadre du cursus autonome 391 et de la phase pratique/stage 392: maximum de 12 crédits autorisés par formation.

1. Communiquer avec le conseiller pédagogique de la faculté pertinente de l'UdN.
2. Payer les frais d'inscription de l'étudiant, 25 \$US par formation.
3. Documenter le cursus autonome sur un «Formulaire de documentation historique de la formation».
4. Écrire un rapport qui démontre la connaissance du sujet convenu et la capacité d'appliquer cette connaissance d'une manière pratique. Le format du rapport sera fourni par le conseiller pédagogique de la faculté.

# XXX 396

## POLITIQUE ET PROCÉDURE RELATIVES

### AUX EXPÉRIENCES MISSIONNAIRES DE LEADERSHIP

### AU SEIN DE JEM

#### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Des crédits peuvent être octroyés par le biais du doyen international de la faculté pour des activités prouvées, accomplies sur le champ missionnaire au sein de JEM. L'expérience missionnaire évaluée doit démontrer des activités de développement, d'établissement ou d'administration d'un élan missionnaire chrétien et, notamment, la supervision de ses collaborateurs. Cette expérience peut être employée dans le cadre du premier cycle général (BA et non AA) ou dans le cadre de l'obtention d'un diplôme (MA), en conjonction avec la rédaction d'une thèse ou avec une formation de diplôme sur un sujet particulier. Elle ne peut être utilisée qu'une seule fois, pour un maximum de 12 crédits par étudiant. Les crédits de cette formation ne peuvent être transférés hors de l'UdN, sauf si le diplôme a été obtenu.

**Remarque:** la formation XXX 396 peut être un substitut à l'exigence de suivre une phase pratique/stage pour l'étudiant en filière d'études poursuivant un Bachelor ou un Master.

#### CONDITIONS PRÉALABLES

Cinq années d'expérience au sein de JEM, dont 3 dans une position de responsable, et un rapport expliquant comment l'expérience missionnaire de cette personne s'intègre dans le cadre de sa filière d'études.

#### PROCÉDURE

Le formulaire «XXX 396, documentation d'une expérience missionnaire en leadership» ainsi que les critères spécifiques pour le rapport requis seront fournis par le doyen international de la faculté. Le formulaire doit être rempli par l'étudiant et l'information doit être vérifiée de façon appropriée par les leaders qui connaissent bien le rôle de responsable que l'étudiant a tenu. Le rapport doit être soumis et évalué par le doyen international de la faculté. Ce dernier doit ensuite examiner la documentation pour approbation et signer pour que le crédit approprié soit accordé. Le formulaire «XXX 396, documentation d'une expérience missionnaire en leadership» demandera les choses suivantes:

- a. Paiement des frais d'inscription des étudiants de 25 \$US.
- b. Dates exactes des périodes de service, début et fin du mois, jour et année.
- c. Nom et adresse de la base de JEM.
- d. Description des responsabilités professionnelles dans chaque période.
- e. Nom des responsables de JEM, vérification et évaluation du temps total consacré à l'expérience missionnaire en leadership au sein de Jem

**Remarque:** l'approbation du recteur n'est plus nécessaire pour la formation XXX 396. N'importe quel doyen international de faculté peut évaluer la documentation XXX 396 et l'approuver en fonction des critères indiqués dans la description de la formation XXX 396 dans le *Catalogue* ainsi qu'en fonction des informations fournies dans le formulaire «XXX 396, documentation d'une expérience missionnaire en leadership».

# CHR 199 – STRATÉGIES MISSIONNAIRES POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Étude intensive, interaction de groupe et conférences axées sur les missions, dirigées par des leaders de l'UdN et de JEM aux niveaux national, régional et international, examinant les objectifs actuels des missions mondiales et établissant de nouveaux objectifs. Cette formation peut être répétée jusqu'à l'obtention d'un maximum de 8 crédits.

CHR 199 Stratégies missionnaires, notamment:

- Conférences stratégiques de JEM international
- Conférences stratégiques de JEM régional
- Consultations avec les missions pionnières
- Ateliers de formation pour le personnel et les leaders de l'UdN
- Consultations avec le leadership international de JEM

## PROCÉDURE:

Pour pouvoir obtenir des crédits, chacun de ces événements doit comprendre une semaine entière d'apprentissage et doit être documenté correctement, de l'une de ces deux façons:

1. Le responsable de la conférence, du séminaire ou de l'atelier documente l'événement auprès de l'UdN, pour y être enregistré, en envoyant les informations suivantes au bureau international de la Faculté des Ministères chrétiens (se référer ci-dessous pour l'adresse):
  - Nom, endroit et portée de votre événement (c'est-à-dire: portée nationale, régionale, internationale)
  - Dates exactes du début et de la fin
  - Programme des activités et des sujets quotidiens présentés ou discutés pendant l'événement
  - Horaire d'une journée typique détaillant chaque heure
  - Inscription des participants à plein temps (ceux qui sont présents à chaque session) employant leurs noms légaux complets, leur nationalité, date de naissance et sexe
  - Aucun frais exigés si l'enregistrement de l'événement et de ses participants se passe simultanément
2. L'étudiant documente l'événement à l'aide d'un «Formulaire de documentation historique de la formation» (HCDF) et obtient la signature vérificatrice du responsable de la conférence, du séminaire ou de l'atelier. Le Formulaire doit être ensuite envoyé au bureau international de la Faculté des Ministères chrétiens avec le montant correct des frais (se référer ci-dessous pour l'adresse)

University of the Nations/International College of Christian Ministries  
75-5851 Kuakini #22  
Kailua-Kona  
HI 96740 USA



## CHR 199

### Université des Nations

#### Objet: CHR 199

Chers responsables de JEM nationaux, régionaux et internationaux,

Pendant la conférence de l'équipe internationale des leaders de JEM à Manaus, Brésil, en novembre 1993, nous avons discuté de la catégorie de crédits dans laquelle se trouve la formation de stratégies missionnaires CHR 199. Dans le *Catalogue de l'UdN*, elle est décrite comme suit:

«Étude intensive, interaction de groupe et conférences axées sur les missions, dirigées par des leaders de l'UdN et de JEM aux niveaux national, régional et international, examinant les objectifs actuels des missions mondiales et établissant de nouveaux objectifs. Cette formation peut être répétée jusqu'à l'obtention d'un maximum de 8 crédits.

Au fil des ans, la Conférence stratégique internationale et l'Atelier international de l'UdN ont été enregistrés dans cette catégorie auprès de l'UdN, pour offrir des crédits à ses participants.

D'autres participants aux conférences internationales diverses de JEM (telles les consultations de missions pionnières, les conférences régionales du personnel et leaders, etc.) ont demandé de pouvoir recevoir des crédits à l'issue de leur participation à ces dernières. Pour satisfaire les besoins de ces participants (avec des crédits pour une éducation continue à l'UdN), nous sommes prêts à considérer l'enregistrement d'autres événements nationaux et internationaux qui satisfont les aspects décrits dans ce *Catalogue*.

Afin de pouvoir recevoir des crédits, chacun de ces événements doit comprendre une semaine entière d'apprentissage et doit être documenté correctement, comme décrit dans le document «Stratégies missionnaires, CHR199», sous la rubrique procédure. Ce document se trouve dans le *Guide de référence de l'UdN*.

Que le Seigneur vous bénisse dans votre service,

Cordialement,

Le Comité international de la Faculté des Ministères chrétiens  
(Pour l'équipe internationale des leaders de l'UdN)

## CHR 139 – POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Les étudiants diplômés de l'UdN peuvent être autorisés à compléter le nombre de crédits obtenus au travers de leur participation à la phase pratique d'une EE (École d'Évangélisation) qui, en raison d'une évaluation amnistiée ou en raison d'une phase pratique de moins de 12 semaines, n'avait pas pu offrir 12 crédits. Voici quelques exemples de phases pratiques (pp) avec JEM qui qualifient pour obtenir ces crédits supplémentaires:

pp avec les Fabricants de Joie	équipes FEET
pp avec Hands	équipes Go
pp dans un Go Festival	équipes Net
pp pour le personnel de la formation	Service d'été
pp aux Jeux Olympiques	pp semblables

L'évaluation des crédits de la formation CHR 139 est fondée sur une expérience de phase pratique qui répond aux critères suivants:

- la phase pratique doit être de JEM sous le leadership de JEM et se faire après avoir terminé une EFD
- la participation de l'étudiant doit se faire dans un contexte d'équipe
- l'accent de la phase pratique doit être mis principalement sur l'évangélisation
- obtention d'un crédit par semaine entière d'apprentissage

### PROCÉDURE:

Veillez remplir un Formulaire de documentation CHR 139 pour chacune des périodes des phases pratiques pour lesquelles vous demandez un crédit de l'UdN. Vous devez répondre à toutes les questions ci-dessous en détail. Toute la documentation doit être:

1. fournie par l'étudiant
2. vérifiée par le leader de la formation/leader de la phase pratique/un membre du personnel
3. approuvée par le doyen international de la faculté appropriée
4. accompagnée des frais d'inscription de 25 \$US.



## DSP 119 – POLITIQUE ET PROCÉDURE

*Phase pratique à sujet spécifique/crédits pour phase pratique*

### OBJECTIF DE LA POLITIQUE:

Permettre aux étudiants de l'UdN de suppléer aux crédits des phases pratiques EFD qui, en raison de l'évaluation d'une EFD amnistiée, ou de l'enregistrement d'une phase pratique de moins de 12 semaines, n'offrent pas le maximum de 12 crédits. Cette disposition ne s'applique qu'aux crédits supplémentaires de phase pratique EFD, et ne doit pas se substituer ou être considérée comme équivalente à la phase pratique d'une EFD.

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

En vertu de DSP 119, un étudiant de l'UdN qui a terminé avec succès la phase pratique de son EFD et qui a obtenu moins de 12 crédits peut provisoirement recevoir un maximum de 4 (8 pour l'EFD amnistiée) crédits supplémentaires pour sa phase pratique de l'EFD. Ces crédits seront alors basés sur l'évaluation de la participation de l'étudiant à une phase pratique d'un programme de JEM, non enregistrée, comme dans les exemples donnés ci-dessous. Cette phase pratique doit se passer après une EFD. Sa documentation complète doit être fournie par l'étudiant sur le «Formulaire de documentation DSP 119» et signée par le leader de la formation ou de la phase pratique suivie par l'étudiant. DES FRAIS D'INSCRIPTION DE 25 \$ US DOIVENT ACCOMPAGNER LA DOCUMENTATION. Un crédit est accordé pour chaque semaine complète d'apprentissage.

### PROCÉDURE:

**Les critères d'évaluation doivent comprendre les éléments suivants:**

1. la phase pratique doit être de JEM sous le leadership de JEM et se faire après avoir terminé une EFD
2. la participation de l'étudiant doit se faire dans un contexte d'équipe
3. l'accent de la phase pratique doit être mis principalement sur l'évangélisation
4. obtention d'un crédit par semaine entière d'apprentissage. Exemple: soumettez une semaine de phase pratique pour chaque crédit que vous recherchez en vertu de cette politique, c.-à-d. 3 semaines = 3 crédits.

### Exemples de phases pratiques (pp) de JEM potentiellement admissibles:

pp avec Fabricants de Joie	équipes FEET
pp avec Hands	équipes Go
pp dans un Go Festival	équipes Net
pp pour le personnel de la formation	Service d'été
pp aux Jeux Olympiques	

Ou alors des phases pratiques similaires qui satisfont aux 4 critères ci-dessus.

Service du personnel de formation au sein d'une quelconque phase pratique ci-dessus.

## XXX 293 et XXX 393

# POLITIQUE ET PROCÉDURE

### *Phase pratique supplémentaire*

#### **Objectif de la politique:**

Son objectif est de pourvoir une phase pratique supplémentaire, ainsi que des crédits supplémentaires dans le but d'enrichir l'apprentissage des étudiants en diplôme de l'UdN, dans le cas où leur expérience homologuée précédente n'avait pas duré 12 semaines. Cette provision d'une phase pratique supplémentaire n'est valide que pour une formation déjà terminée et n'est en aucun cas un substitut à la phase pratique d'une quelconque formation. L'objectif principal est de créer un programme d'expérience de terrain supplémentaire que l'étudiant entreprendra avec l'accord de la direction de la faculté, mais qui peut également être utilisé pour reconnaître une phase pratique déjà acquise, à condition que cette expérience réponde aux mêmes critères que la phase pratique et puisse être évaluée d'une manière similaire.

Les formations XXX 293 et 393 sont différentes d'une phase pratique du Cours autonome (XXX 392), servant à l'apprentissage de nouveaux éléments qui n'ont pas été traités dans les formations terminées.

#### **Énoncé de politique:**

Un étudiant qui a terminé avec succès une ou plusieurs phases pratiques (au sein de la même faculté) dont la durée était inférieure aux 12 semaines recommandées, peut recevoir un maximum de 12 crédits supplémentaires par le biais de XXX 293 ou 393, selon le niveau de la (des) formation(s) suivie(s) dans cette faculté. Cette phase pratique doit être liée aux phases pratiques préalablement suivies et ne doit pas excéder le nombre total de semaines nécessaires pour compléter les 12 semaines de phase pratique.

Par exemple:

- un étudiant qui termine deux phases pratiques de même niveau (au sein de la même faculté) de huit semaines chacune ne peut obtenir qu'un maximum de huit crédits selon cette politique, car huit crédits porteraient chacune de ces deux phases pratiques à un total de douze semaines de crédits
- un étudiant qui a effectué trois phases pratiques de même niveau (au sein de la même faculté) de huit semaines chacune peut obtenir un maximum de 12 crédits selon cette politique.

XXX 293 et 393 peuvent être utilisés dans plus d'une faculté, mais seulement à la suite de formations déjà terminées dans cette faculté.

Ces crédits seraient basés sur une évaluation de la participation de l'étudiant à un ministère de JEM, non enregistré, en équipe, correspondant au but et aux résultats initiaux de(s) la phase(s) pratique(s). Celle-ci doit être complétée une fois la(es) formations originelle(s) terminée(s) avec succès. Un crédit est accordé pour chaque semaine complète d'apprentissage.

#### **Marche à suivre:**

1. l'étudiant doit remplir le Formulaire de documentation XXX 293/393 signé par le(s) responsable(s) de l'équipe de ministère et le soumettre à la faculté concernée pour approbation
2. une fois que le formulaire aura été évalué, noté et approuvé par la faculté, les crédits seront enregistrés dans le système de dossiers de l'UdN. DES FRAIS D'INSCRIPTION DE 25 \$ DOIVENT ÊTRE PAYÉS À CE MOMENT-LÀ.

Les critères d'évaluation doivent comprendre les éléments suivants:

- il doit s'agir d'une phase pratique de JEM ou d'un ministère d'équipe sous la direction de JEM, suivi après la formation initiale
- la participation de l'étudiant doit s'inscrire dans un contexte d'équipe

- l'objectif de la phase pratique ou du ministère doit correspondre à l'objectif et aux résultats de la phase pratique initiale ou des formations connexes
- l'évaluation d'une semaine d'apprentissage complète d'un crédit par semaine en accord avec l'horaire type. Exemple: soumettre une semaine de phase pratique pour chaque crédit demandé selon cette politique, c.-à-d. 3 semaines = 3 crédits
- la phase pratique doit être évaluée à l'aide de critères semblables à ceux de la phase pratique initiale.

# SEMAINE COMPLÈTE D'APPRENTISSAGE POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

La réussite satisfaisante d'une «semaine complète d'apprentissage» d'une formation universitaire appropriée peut donner droit à un crédit de l'UdN. Un cours de 12 semaines donne droit à 12 crédits. L'année académique normale de neuf mois donne alors droit à 36 crédits. Des crédits pour une semaine complète d'apprentissage d'un séminaire et d'une semaine de formation ne peuvent être obtenus simultanément.

Lors de l'évaluation des demandes d'enregistrement de formations au sein de l'UdN, un critère important sera l'existence d'une «semaine complète d'apprentissage» correspondant au niveau universitaire suivi par l'étudiant. Une «semaine complète d'apprentissage» exige au moins 50 heures d'activités délibérées. Toutes les formations de l'UdN sont tenues d'inclure trois heures d'intercession par semaine et d'avoir des rencontres en vis-à-vis entre personnel et étudiants de façon régulière.

**Remarque:** il incombe à chaque leader de formation de communiquer avec la faculté concernée pour connaître les exigences de la formation qu'ils enregistrent et donnent. Cela comprend des éléments négociables et d'autres qui ne le sont pas pour une formation de l'UdN qui se déroule dans la faculté pertinente.

## PROCÉDURE:

Nous ne sommes pas légalistes en ce qui concerne la «semaine complète d'apprentissage»; nous concédons que plusieurs styles d'apprentissage et de stratégies, ainsi que des variations culturelles peuvent y avoir leur place. Ci-dessous se trouvent des exemples de plusieurs éléments pédagogiques qui peuvent être rajoutés pour former une semaine complète d'apprentissage de 50 heures. Ces exemples sont là pour vous inspirer et ne forment pas une liste exhaustive.

- Intercession en groupe
- Louange et adoration en groupe
- Enseignements en classe
- Partages en petits groupes
- Études personnelles
- Rencontres hebdomadaires planifiées en vis-à-vis entre personnel et étudiants
- Livres à lire
- Ateliers sur des intérêts particuliers
- Comptes-rendus de livres
- Sessions pratiques en laboratoire
- Atelier de prédication
- Acquisition du langage
- Pratique théâtrale
- Préparation à l'évangélisation des enfants
- Tenir un journal personnel
- Culte personnel
- Opportunités de phase pratique
- Discussion style table ronde
- Travail en groupe/projets de service/travaux pratiques intégrés
- Programme de mentorat personnel
- Vigile de prière
- Projets de recherche
- Occasions d'apprentissage

Il ne suffit pas de remplir la journée d'un étudiant d'un assortiment d'activités. L'objectif de cinquante heures d'apprentissage doit refléter des stratégies d'enseignement ciblées qui peuvent englober à la fois les styles d'apprentissage traditionnels et créatifs, mais qui, ensemble, permettent à l'étudiant d'atteindre les objectifs de la formation. À la lumière de ces lignes directrices, voici quelques exemples de ce qui N'EST PAS une «semaine d'apprentissage complète»:

1. une formation qui ne comprend qu'une heure de prière et une demi-heure de louange par semaine, deux heures de cours par jour, et uniquement deux rencontres en vis-à-vis entre personnel et étudiants pendant toute la durée de la formation
2. une phase pratique qui ne comporte qu'une seule heure de prière par jour, beaucoup d'évangélisation et de témoignages dans les rues, mais sans aucune autre activité éducative qui intégrerait les choses apprises pendant la phase théorique de la formation, ni aucune influence extérieure, aucun retour envers/de la part des étudiants et aucune évaluation continue
3. une formation mettant l'accent sur les petits groupes, etc. mais qui n'offre que de maigres enseignements aux étudiants. Les responsables de formation doivent être conscients que moins ils ont d'enseignements, plus ils devront s'efforcer pour obtenir une «semaine complète d'apprentissage».

En résumé, le crédit reçu pour avoir terminé une semaine complète d'apprentissage représente une semaine d'apprentissage TRÈS REMPLIE, à un niveau universitaire approprié.

# AUDITEUR LIBRE ET OBSERVATEUR AU SEIN DE L'UDN POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE POUR LES AUDITEURS LIBRES:

En raison de circonstances particulières, un étudiant peut souhaiter assister à une formation (donnant des crédits) habituelle de l'UDN en tant qu'auditeur libre, plutôt que de la suivre pour obtenir des crédits universitaires. Normalement, un auditeur libre doit avoir terminé de façon satisfaisante une EFD/ EFDC, incluant une phase pratique. L'auditeur libre s'inscrit à une formation avec la permission du leader de la formation avant le début de celle-ci. Il ne peut passer d'un crédit académique à un crédit d'auditeur ou d'un crédit d'auditeur à un crédit académique pendant une formation, sauf dans des circonstances très exceptionnelles approuvées par le responsable de la formation et par le recteur. Une note «X» lui sera attribuée pour avoir assisté à une formation en tant qu'auditeur libre et aucun crédit ne sera accordé, à moins que l'auditeur libre ne répète à nouveau la formation pour obtenir des crédits universitaires. Si l'auditeur libre n'assiste qu'à quelques enseignements, il sera traité comme un observateur et, par conséquent, sa présence ne sera pas inscrite sur le relevé de notes officiel des étudiants.

## PROCÉDURE POUR LES AUDITEURS LIBRES:

1. L'étudiant s'inscrit pour assister à une formation en tant qu'auditeur libre, avant le début de celle-ci et avec la permission du responsable de la formation.
2. L'auditeur libre et le responsable de la formation signent tous deux un «protocole d'entente» pour confirmer que l'étudiant accepte d'assister aux enseignements en tant qu'auditeur libre, sans en obtenir des crédits académiques.
3. Les frais d'auditeur libre doivent être payés.
4. L'auditeur libre est inscrit avec tous les étudiants universitaires sur le «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (ancien Formulaire B).
5. Une note «X» sera attribuée à l'auditeur libre lors de l'évaluation de la formation.

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE POUR LES OBSERVATEURS:

Les personnes qui désirent assister à certaines parties d'une formation ou d'un séminaire sans obtenir de crédits ou sans dossier de participation doivent obtenir la permission du leader de la formation ou du séminaire et payer une participation hebdomadaire d'observateur. Aucun document officiel n'existe.

## PROCÉDURE POUR LES OBSERVATEURS:

1. L'observateur reçoit la permission du responsable de la formation ou du séminaire.
2. Une participation financière hebdomadaire d'observateur doit être payée.
3. Aucun document n'existe. Le prénom de l'observateur ne figure à nulle part sur le «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (ni sur l'ancien Formulaire B, ni sur le C).

# RELEVÉS DE NOTES ET DOCUMENTS OFFICIELS DES ÉTUDIANTS POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Un dossier officiel de l'étudiant (ou relevé de notes) sera émis par le bureau du recteur de l'UdN une fois que le Formulaire de demande de relevé de notes aura été rempli. L'UdN se réserve le droit de refuser un relevé de notes à tout étudiant qui n'a pas fini de régler les frais de la formation. Les relevés de notes indiqueront les résultats académiques actuels de l'étudiant.

## PROCÉDURE:

1. Remplir un Formulaire de demande de relevé de notes et l'envoyer à l'adresse indiquée sur le formulaire. Un relevé de notes couvrira toutes vos formations suivies au sein de l'UdN.
2. Soumettez le Formulaire de demande de relevé de notes à l'adresse indiquée sur le formulaire avec le paiement pour chaque copie de relevé de notes demandée. Les relevés de notes ne seront pas émis sans paiement.  
Paiement pour obtention de relevés de notes: (voir le document du *Guide de référence* intitulé «Catégorie ABC du GDP»)
  - a. 10,00 \$ US pour ceux dont la nationalité tombe dans le pays A
  - b. 7,00 \$ US pour ceux dont la nationalité tombe dans le pays B
  - c. 5,00 \$ US pour ceux dont la nationalité tombe dans le pays C.

Vous trouverez un «Formulaire de demande de relevé de notes de l'UdN» dans le *Guide de référence de l'UdN* ou sur le site Internet [www.uofn.edu/fr](http://www.uofn.edu/fr) en cliquant sur l'onglet «Academics», puis sur «Formulaires de documentation de l'UdN».

Toutes les descriptions des formations enregistrées auprès de l'UdN se trouvent sur le site Internet de l'UdN ([www.uofn.edu/fr](http://www.uofn.edu/fr)) et dans le *Catalogue* actuel de l'UdN (pdf disponible en téléchargement) obtenu sur le site Internet. Une fois l'information recueillie par l'étudiant, si nécessaire, elle peut être authentifiée par l'administrateur du relevé de notes de l'UdN et concorder aux codes de la formation.

# RELEVÉS DE NOTES INCOMPLETS POLITIQUE ET PROCÉDURE

## OBJECTIF DE LA POLITIQUE:

Cette politique a pour but la prompte résolution de situations dans lesquelles des relevés de notes sont incomplets, ou manquent d'informations. Elle permet de prendre des mesures pour réduire l'incidence des relevés de notes incomplets afin que nous puissions améliorer les relations avec nos étudiants et leurs familles.

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE:

Un étudiant qui fréquente l'Université des Nations a le droit de recevoir un relevé de notes officiel de son dossier académique, sur demande écrite par le biais d'un «Formulaire de demande de relevé de notes» et moyennant le paiement des frais exigés. Les relevés de notes doivent être émis dans des délais raisonnables et doivent porter la signature de l'administrateur du relevé de notes ou de l'administrateur de l'étudiant diplômé, ainsi que le sceau de l'Université des Nations.

Il est reconnu que, dans certaines situations, les données académiques peuvent être manquantes ou enregistrées de façon incomplète auprès du bureau du préposé au registre international de l'UdN, ce qui empêche l'octroi d'un relevé de notes complet. Toutefois, les données manquantes ou incomplètes ne sont pas une justification suffisante pour refuser la demande de relevé de notes de l'étudiant, pourvu que le relevé de notes soit clairement indiqué comme étant incomplet et contenant des renseignements partiels.

## PROCÉDURE:

1. Un relevé de notes avec des informations manquantes ou incomplètes doit être clairement tamponné en grosses lettres, de couleur vive de préférence, avec les mots: «RELEVÉ DE NOTES INCOMPLET – INFORMATIONS MANQUANTES».
2. Une note d'excuse de la part d'une personne officielle certifiant le relevé de notes devrait l'accompagner et expliquer que certains renseignements concernant le dossier de l'étudiant n'ont pas été reçus de la faculté qui a offert l'enseignement dans la formation ou les formations visées. De plus, la ou les formations manquantes doivent être signalées dans le message.
3. Si le relevé de notes doit être envoyé à un tiers, un message contenant les mêmes renseignements doit être envoyé à l'étudiant, l'informant qu'il n'y aura aucun frais pour un relevé de notes complet une fois les données reçues.
4. La faculté ayant des données manquantes ou incomplètes sur les étudiants doit être informée qu'un relevé de notes a été demandé, avec une copie de la note au point 1, et sa coopération est alors nécessaire pour répondre à la demande de l'étudiant en enquêtant sur le problème et en rapportant les données manquantes au bureau du préposé au registre international approprié.
5. Un compte-rendu complet de tous les relevés de notes émis avec des informations manquantes et les mesures prises, seront envoyés trimestriellement aux doyens internationaux des facultés par le bureau du préposé au registre international approprié de l'UdN.

**Note: RESPONSABILITÉ DE LA FACULTÉ:** Un représentant de la faculté doit être nommé par le doyen international pour continuer à rechercher l'information manquante du relevé de notes. Cette information doit être transmise dès que possible au bureau du préposé au registre international approprié de l'UdN.



# TRANSFERT DE CRÉDITS DES EFD DE JEM POLITIQUE ET PROCÉDURE

## PORTÉE DE LA POLITIQUE:

L'EFD est la formation préalable d'entrée exigée pour tout le personnel de JEM et pour tous les étudiants de l'UdN. Pour les EFD de JEM qui n'ont pas été enregistrées au 31 décembre 1991, veuillez consulter la politique et la procédure d'amnistie de l'UdN. Pour les EFD qui n'ont pas été enregistrées après le 31 décembre 1991, veuillez consulter la politique ci-dessous.

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Les étudiants peuvent demander de transférer des crédits pour les EFD qui n'ont pas été enregistrées après le 31 décembre 1991, dans la mesure où:

1. ils peuvent fournir les documents nécessaires au directeur du Centre pour les EFD, à l'aide d'un Formulaire de documentation de l'historique des formations
2. la formation est conforme aux exigences d'approbation.

Veuillez prendre note de l'application particulière de la présente politique pour les candidats suivants:

Le candidat au diplôme AA/AS:

- tous les crédits transférés en vertu de cette politique à un candidat à un diplôme AA/AS sont inclus dans les crédits réussite/échec admissibles pour un programme de diplôme d'Associé. Un maximum de 24 crédits réussite/échec est permis dans une filière d'étude de diplôme d'Associé, à l'exception de l'EE de niveau d'entrée et de l'ancienne EE.

Le candidat au BA/BS:

- un maximum de 72 crédits peut être transféré pour une filière d'études pour l'obtention d'un BA/BS. Le transfert de crédits EFD de JEM accordés en vertu de cette politique sont pris en compte dans cette limite maximum de transfert
- tous les crédits transférés d'un candidat au BA/BS en vertu de cette politique sont inclus dans les crédits réussite/échec admissibles dans une filière d'études pour l'obtention d'un Bachelor. Une filière d'études pour l'obtention d'un Bachelor permet un maximum de 24 crédits réussite/échec, à l'exception de l'EE de niveau d'entrée et de l'ancienne EE
- une thèse de premier cycle est requise lors d'un transfert de plus de 12 crédits à l'UdN, sauf dans le cas du transfert de crédits non enregistrés de JEM.

Le candidat au MA/MS:

- les crédits des EFD de JEM ne peuvent être transférés que pour satisfaire à la condition préalable à l'obtention d'un Master MA/MS qui est de suivre une EFD. Ils ne compteront pas pour les crédits requis dans la filière d'études.

## PROCÉDURE:

- Documentation requise: un Formulaire de documentation de l'historique des formations sera fourni par le conseiller pédagogique. Il incombera à l'étudiant de fournir la documentation nécessaire, d'obtenir la vérification de cette documentation par le responsable de sa formation ou par son personnel, puis de la soumettre à l'évaluation et à l'approbation du directeur international du Centre des EFD.
- Le paiement des frais d'inscription des étudiants est de 25 \$ par formation et des autres frais de formations locales appropriées doit accompagner la soumission de la documentation au Centre international des EFD.

# TRANSFERT DE CRÉDITS POST-EFD DE JEM POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Les étudiants de l'UdN peuvent individuellement demander un transfert de crédits de JEM pour une formation post-DTS/CDTS non enregistrée dans la mesure où:

- a. la formation a été terminée et une note a été attribuée
- b. l'étudiant fournit la documentation nécessaire détaillée à la faculté de la formation pour laquelle le transfert de crédits est demandé
- c. la formation est conforme aux exigences d'approbation.

Pas plus de 24 crédits de formation réussite/échec peuvent être transférés à l'UdN dans le cadre d'un diplôme d'Associé (à l'exception de l'EE de niveau d'entrée, et de l'ancienne EE, qui peuvent être inclus).

Le transfert de crédits de JEM n'exige pas que l'étudiant rédige une thèse.

## Notes:

(1) Pour le transfert de crédits JEM EFD non enregistrés, veuillez consulter la politique intitulée «TRANSFERT DE CRÉDITS DES EFD DE JEM, POLITIQUE ET PROCÉDURE».

(2) Pour le transfert de crédits généraux d'autres établissements, veuillez-vous référer à la politique intitulée «TRANSFERT DE CRÉDITS GÉNÉRAUX, POLITIQUE ET PROCÉDURE».

## PROCÉDURE:

1. Documentation requise: un «Formulaire de documentation de l'historique des formations» sera fourni à l'étudiant par la faculté où la formation de l'étudiant a lieu, ou pourra être téléchargé du site internet de l'UdN [www.uofn.edu](http://www.uofn.edu). Il incombera à l'étudiant de fournir la documentation nécessaire, d'obtenir la vérification de cette documentation par le leader ou le personnel de sa formation, puis de la soumettre à l'évaluation et à l'approbation du doyen international de la faculté pertinente.

Le doyen international de la faculté à laquelle la formation est la plus étroitement liée examine la formation proposée pour le transfert de crédits et exécute l'attribution appropriée de crédits à l'aide du «Formulaire de documentation de l'historique des formations».

2. Le paiement des frais d'inscription des étudiants, de 25 \$ par formation, doit accompagner la soumission de la documentation au doyen international de la faculté à laquelle la formation se rapporte le plus étroitement.
3. Le doyen international de la faculté envoie par courriel le «Formulaire de documentation de l'historique des formations», dûment rempli et approuvé, à l'administrateur de l'étudiant [degreestudent-admin@uofn.edu](mailto:degreestudent-admin@uofn.edu), pour que ce formulaire soit ajouté au dossier de l'étudiant. Seules les formations terminées et celles pour lesquelles l'étudiant a obtenu la note «C» (ou son équivalent), ou une note supérieure seront prises en considération.
4. Après avoir enregistré le transfert des crédits de JEM à partir du «Formulaire de documentation de l'historique des formations» (HCDF), l'administrateur de l'étudiant doit informer le doyen international de la faculté ou le directeur du centre de la formation pour laquelle le transfert de crédits est demandé. L'original (HCDF) doit être conservé par l'administrateur de l'étudiant.
5. Sur avis de l'administrateur de l'étudiant, le doyen international de la faculté de la formation doit aviser l'étudiant de l'approbation de son transfert de crédits. La faculté internationale a la responsabilité d'expliquer à l'étudiant toutes les implications de la décision.

# TRANSFERT GÉNÉRAL DE CRÉDITS POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Le maximum permissible de crédits transféré est: AA/AS – 24; BA/BS – 72; GD – 12; quant au MA/MS, les transferts de crédits n’y sont normalement pas permis, mais le recteur peut parfois faire des exceptions, à sa discrétion. L’approbation du conseiller pédagogique de la faculté et de l’administrateur des étudiants est requise pour tout transfert de crédits. Les étudiants en transfert d’une autre université qui transfèrent plus de 12 crédits en vue de l’obtention d’un Bachelor à l’UdN sont tenus de rédiger une thèse. Il n’y a aucun délai prescrit en ce qui concerne la date des travaux de cours proposés pour être transférés à l’UdN. Le transfert de crédits doit provenir d’un établissement d’enseignement supérieur légitime. Les travaux pour lesquels le crédit est demandé:

- a. doivent avoir été terminés de façon satisfaisante,
- b. doivent répondre aux exigences de la filière d’études de l’étudiant,
- c. doivent suivre la procédure d’approbation décrite ci-dessous.
- d. **Remarque:** Ce n’est que dans de rares cas, évalués par le doyen international de la faculté et par le recteur international, que des crédits sont transférés dans une filière d’études en vue de l’obtention d’un Master au sein de l’UdN. La raison en est qu’une filière d’études MA/MS de l’UdN doit refléter une étude approfondie, nécessitant normalement la totalité des 48 crédits offerts dans le cadre d’une filière d’études particulière au sein de l’UdN.

## PROCÉDURE:

**Remarque:** le conseiller pédagogique doit informer l’étudiant que l’évaluation des transferts de crédits est un processus qui prend beaucoup de temps, qui nécessite plusieurs vérifications et qui peut donc prendre plusieurs semaines.

### 1. Avant de commencer le processus de transfert de crédits:

- a. L’étudiant doit s’inscrire à une filière d’études au sein d’une faculté de l’UdN avant que les transferts de crédits puissent être soumis pour évaluation.
- b. Une documentation relative à un enseignement secondaire n’est pas exigée si l’étudiant présente des documents universitaires attestant avoir suivi au moins un an d’études universitaires.

### 2. Obtenir de la documentation en provenance d’autres institutions:

L’étudiant est personnellement responsable d’initier les demandes de relevés de notes de son ancien établissement d’études supérieures et de les faire parvenir à l’administrateur des étudiants. Ce relevé de notes doit être officiel et le doyen international de la faculté de l’UdN où l’étudiant suit sa filière d’études doit le recevoir directement de l’établissement lui-même. La remise en mains propres d’un relevé de notes par l’étudiant n’est pas acceptable. Il existe toutefois de rares exceptions à cela.

- a. Les documents non officiels ne seront pas pris en considération.
- b. Les copies de documents ne seront pas prises en considération.
- c. Les documents non scellés et transportés à la main ne seront pas pris en considération.

**Note:** la procédure ci-dessus est une pratique courante dans les établissements d’enseignement supérieur. Sa raison d’être est la prévention de falsification de documents. En général, cela n’est pas un problème au sein des établissements de formations missionnaires. Cependant, nous sommes souvent confrontés au problème de documents de mauvaise qualité, si ces derniers ne sont pas des originaux ou des copies officielles; des traces de liquide correcteur, des erreurs typographiques, des effacements importants, des erreurs de transmission électronique, des erreurs de traduction ou d’autres changements ont tendance à jeter un doute sur l’intégrité des documents fournis de cette manière. Lorsque les documents officiels ont été envoyés directement par les institutions, ils suscitent moins de suspicion. S’ils ont été remis en main propre par l’étudiant, l’intégrité de la documentation peut être considérée comme douteuse.

### 3. Traduction:

Si une traduction de la documentation est nécessaire, c'est la responsabilité de l'étudiant de la fournir, de manière officielle (certifiée) à l'administrateur des étudiants. Il n'est pas recommandé que les étudiants traduisent leurs propres relevés de notes, du fait qu'ils peuvent parfois interpréter les données de façon inexacte (probablement plutôt à cause d'une mauvaise compréhension de l'équivalence entre les systèmes d'éducation, que pour tout autre motif). Parfois, le doyen ou le directeur de la filière d'études de l'étudiant peut faire traduire les documents par d'autres membres du personnel se trouvant sur place.

Il est important que les traductions soient accompagnées des documents internationaux de l'institution qui les envoie. Parfois, l'UdN reçoit de la part de l'institution un document non traduit, ou alors uniquement le document traduit. Il est préférable de recevoir le document original non traduit, accompagné de sa traduction. Il nous est nécessaire de connaître l'authenticité sur les antécédents scolaires d'un étudiant avant de pouvoir le recommander pour l'obtention d'un diplôme. Une mauvaise interprétation de leur documentation donne une mauvaise image de l'UdN et affectera aussi négativement l'obtention de diplôme de l'étudiant.

### 4. Confirmation de crédits:

Les relevés des notes de l'étudiant doivent être envoyés à l'administrateur de l'étudiant (DSA en anglais), à l'adresse suivante: [degreestudentadmin@uofn.edu](mailto:degreestudentadmin@uofn.edu), dans le but de déterminer l'équivalence du crédit, c'est-à-dire combien de crédits/points universitaires équivalent à un crédit de l'UdN et la crédibilité de l'institution.

### 5. Évaluation de la faculté:

L'étape suivante consiste en une évaluation par le doyen international de la faculté de la filière d'études de l'étudiant, pour déterminer si la formation en question peut être suivie pour obtenir le diplôme souhaité. Tous les crédits transférés doivent convenir à la filière d'études particulière de l'étudiant.

- a. Si le crédit à transférer est lié à une formation qui ne fait généralement pas partie de la filière d'études proposée par la faculté, le doyen international de la faculté devra consulter le doyen international de la faculté qui est la plus étroitement liée avec ladite filière d'études. Ce dernier examinera la formation proposée pour un transfert de crédits et fera une recommandation appropriée au doyen international de la faculté où se passera la filière d'études de l'étudiant. C'est le doyen international de la faculté où se passe la filière d'études qui prend ensuite la décision finale.
- b. Le doyen international de la faculté où se passe la filière d'études de l'étudiant doit travailler de concert avec l'administrateur des étudiants pour s'assurer qu'aucune formation ne reçoive de crédits inutiles. Par exemple: un cours d'orthophonie peut être accepté pour transfert de crédits dans le cadre d'une formation CMC 211.
- c. La procédure suivante porte spécifiquement sur l'acceptation d'un transfert de crédits pouvant être substitué à une formation du cursus de base de l'UdN. Souvent, en raison de la nature unique de nos formations et de la nature bien remplie de nos filières d'études, les seuls crédits transférés acceptés sont ceux qui peuvent remplacer une ou plusieurs des formations obligatoires du curriculum de base de l'UdN.

Le doyen international de la faculté responsable du curriculum de base doit examiner les crédits de transfert proposés. Par exemple, le doyen international de la Faculté de Communication est responsable de l'examen des formations qui pourraient remplacer le CMC 211, «Fondements de la communication». Ensuite, le doyen international de la faculté du curriculum de base doit fournir une recommandation écrite au doyen international de la faculté où se passe la filière d'études de l'étudiant.

Une fois en possession de la recommandation, le doyen international de la faculté responsable de la filière d'études de l'étudiant prend la décision d'accorder ou non des transferts de crédits pour tout le cursus de base ou pour une partie seulement. Le but est d'établir un accord consensuel entre les deux doyens internationaux, comme il est dit dans Proverbes 11:14: «...beaucoup de conseillers assurent la victoire» et dans Proverbes 24:6: «...pour faire la guerre, vous avez besoin de conseils et pour la victoire, beaucoup de conseillers.» Toutefois, s'il y a désaccord entre le doyen international de la faculté

du cursus de base et le doyen international de la faculté où se passe la filière d'études de l'étudiant, c'est le doyen international de la faculté où se passe la filière d'études de l'étudiant qui décide définitivement.

Étant donné que les cours qui forment le cursus de base sont conçus pour établir une base commune de connaissances, de compréhension et de compétences dans les domaines de la communication, des études bibliques, des sciences humaines et des sciences et technologies, les transferts de crédits qui les remplacent ne doivent pas être accordés à la légère. Ci-dessous, les éléments à garder à l'esprit lorsque vous évaluez les transferts de crédits dans le cadre du cursus de base.

- Avant de transférer des crédits qui remplacent une formation du cursus de base, examinez soigneusement si le contenu du cours est équivalent ou non.
- Il n'existe pas deux programmes identiques. Nous devons être disposés à transférer des crédits qui sont équivalents à nos formations du cursus de base.
- Une faculté a le droit d'exiger de ses étudiants de suivre une quelconque formation du cursus de base de l'UdN, même s'ils ont déjà suivi des cours de niveau universitaire ayant un contenu académique similaire, mais sans perspective biblique.

Lorsque nous acceptons un transfert de crédits d'un autre établissement qui se substitue à l'une de nos formations obligatoires du cursus de base de l'UdN, la faculté de la filière d'études de l'étudiant peut lui demander de suivre des études supplémentaires afin qu'il puisse bénéficier de l'esprit de la formation remplacée du cursus de base. Les séminaires peuvent être utiles à cette fin.

## 6. Contrôle technique:

Le premier contrôle technique est effectué par l'administrateur de l'étudiant qui reçoit la demande ORIGINALE de transfert de crédits. Il évalue les documents relatifs au transfert. Le représentant de l'équipe du recteur examine les documents, vérifie leur validité et leur transférabilité dans le système de l'UdN. Seules les formations ayant obtenu une note «C» (ou son équivalent) ou une note supérieure pourront être prises en considération.

Pour examiner la documentation internationale, il est nécessaire que le représentant de l'équipe du recteur ait une bibliothèque de référence et/ou d'autres ressources fournissant des informations sur les systèmes éducatifs de tous les pays. Les normes suggérées dans divers ouvrages de référence internationaux ne sont que des lignes directrices et n'ont pas le dernier mot. L'Université des Nations se réserve le droit d'utiliser des critères uniques pour les transferts de crédits interculturels. En général, les transferts de crédits exigent que l'on fasse preuve de jugement, ce qu'il vaut mieux faire en gardant à l'esprit le standard d'excellence auquel aspire l'UdN. Une documentation minutieuse de toutes les décisions est absolument nécessaire. Toutes les décisions concernant les transferts de crédits doivent être consignées par écrit dans le dossier de l'étudiant, accompagnées des dates et des signatures appropriées.

La plupart des transferts de crédits exigent une corrélation des formations et des crédits entre les différents systèmes éducatifs. Ci-dessous, un exemple de cette corrélation:

1 crédit semestriel = 1,5 crédit trimestriel

1 crédit trimestriel = 0,67 d'un crédit semestriel

Dans l'exemple ci-dessus, les crédits de l'Université des Nations sont équivalents à un semestre et nous transférons les crédits trimestriels selon la formule ci-dessus. Cet aspect de l'évaluation du crédit peut varier d'un pays à l'autre.

## 7. Recommandation du doyen international de la filière d'études de l'étudiant:

Une fois le contrôle technique terminé et l'évaluation effectuée par le représentant du doyen international, ce dernier fait des recommandations à l'administrateur des étudiants concernant les aspects suivants:

- le numéro de matricule ou le niveau du transfert
- l'évaluation des crédits
- les systèmes de notation
- d'autres éléments à prendre en considération, selon les situations spécifiques

### **8. L'administrateur de l'étudiant consigne la décision:**

La décision finale doit être consignée dans le dossier de l'étudiant, datée et signée par l'administrateur des étudiants et finalement la documentation doit être archivée.

### **9. Aviser l'étudiant:**

La faculté responsable de la filière d'études de l'étudiant avise l'étudiant de la décision finale concernant le transfert des crédits. Cette faculté est responsable de discuter avec l'étudiant de sa filière d'études, de lui expliquer comment les crédits transférés s'inscriront dans son programme, ainsi que les implications que ces crédits auront sur son programme (s'il doit rédiger une thèse, etc.). Si l'étudiant a des questions ou des préoccupations, il doit communiquer avec le doyen international de la faculté.

## AMNISTIE D'UNE FORMATION DE L'UdN POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Le personnel de JEM et les anciens étudiants peuvent recevoir des crédits pour avoir participé aux anciennes formations de JEM, antérieures au 31 décembre 1991, qui n'ont pas été inscrites à l'UdN.

Les phases théoriques des formations de JEM se verront généralement accorder un crédit par semaine. Les crédits pour les phases pratiques de JEM seront accordés sur la base d'un crédit ou d'un demi-crédit par semaine, selon l'étendue de la documentation soumise et si la phase pratique consiste ou non en semaines complètes d'enseignement et d'apprentissage. Si la phase pratique ne répond pas aux conditions d'une semaine d'apprentissage complète, elle sera généralement évaluée à un demi-crédit par semaine.

Préalablement au 31 décembre 1991, certains endroits offraient une EE comme formation d'entrée à JEM à la place d'une EFD/EFDC. Dans ces situations, où l'EE et sa phase pratique étaient la porte d'entrée à JEM, nous considérons que ces formations peuvent obtenir des crédits plutôt que de devoir suivre une EFD/EFDC et sa phase pratique. Pour les étudiants qui ont suivi à la fois une EFD/EFDC non inscrite et une EE non inscrite, des crédits d'amnistie peuvent être accordés pour les deux formations seulement si l'EFD/EFDC était la formation de niveau d'entrée et l'EE, une formation de deuxième niveau. Toutefois, si l'EE était la formation de niveau d'entrée, des crédits ne pourront être accordés que pour l'une de ces deux formations, du fait que toutes deux sont des formations de niveau d'entrée.

### PROCÉDURE:

1. Documentation requise: un «Formulaire de documentation de l'historique des formations» sera fourni par le conseiller pédagogique de l'étudiant. Il incombera à l'étudiant de fournir la documentation nécessaire, d'obtenir la vérification de cette documentation par le responsable de sa formation ou par son personnel, puis de la soumettre à l'évaluation et à l'approbation du doyen international de la faculté ou du directeur international du Centre des EFD.

Les phases théoriques des formations de JEM se verront généralement accorder un crédit par semaine. Les crédits pour la phase pratique de JEM seront accordés sur la base d'un crédit ou d'un demi-crédit par semaine, selon l'étendue de la documentation et si la phase pratique consiste ou non en semaines d'apprentissage complètes. Cette décision dépend d'objectifs et de plans relatifs à la phase pratique clairement définis, par écrit, de leur influence dans la vie des étudiants et de l'évaluation de leurs progrès vers l'atteinte de ces objectifs. Les objectifs prévus et le programme général d'une phase pratique doivent être écrits sur le «Formulaire de documentation d'historique des formations» et être inscrits comme tout autre formation pour recevoir un crédit par semaine. Si la phase pratique ne répond pas aux exigences relatives aux semaines d'apprentissage complètes, elle sera généralement évaluée à un demi-crédit par semaine.

2. Le paiement des frais d'inscription des étudiants de 25 \$ par formation, doit accompagner la soumission des documents au doyen international de la faculté ou au directeur du Centre international des EFD.

# RÉDACTION DE THÈSE POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Rédiger une thèse n'est pas une option dans le cadre d'un diplôme AA/AS, en raison de la nature spécifique de la filière d'études et de sa brièveté.

Une thèse peut être présentée dans le cadre de l'obtention partielle d'un BA/BS. Une thèse est exigée pour un candidat au BA/BS s'il transfère plus de 12 crédits d'un autre établissement ou si une thèse est une exigence requise par une faculté spécifique pour une filière d'études. La seule exception à cette exigence est le cas rare et inhabituel de transfert de crédits de JEM à partir d'une EFD/EFDC non enregistrée, d'une EE de niveau d'entrée ou d'une ancienne EE notée «réussite/échec». Un maximum de 12 crédits est accordé pour une thèse de BA/BS. Veuillez noter que chacun des 12 crédits accordés pour le travail sur une thèse exige un engagement à temps plein pour un trimestre (12 semaines) à l'UdN ainsi qu'une interaction régulière en vis-à-vis entre l'étudiant et le conseiller de thèse, tout au long du trimestre.

La rédaction d'une thèse est facultative pour tous les candidats au MA/MS. Un maximum de 6 crédits est accordé pour une thèse en MA/MS.

Le travail de thèse doit être effectué sous la direction d'un conseiller de thèse de la faculté appropriée et doit s'appliquer à la filière d'études dans laquelle le diplôme sera décerné.

## OBJECTIF VISÉ:

Le présent document a pour but de fournir l'information nécessaire aux étudiants qui prévoient présenter un projet de thèse. Les étudiants devraient lire attentivement ce document avant de commencer un projet et s'y référer tout au long du processus.

## DÉFINITION DES TERMES:

Une thèse est une dissertation originale et créative qui comprend les aspects suivants:

### Recherche originale:

- originale: nouvelle, représentant une idée originale, inventive, créative
- recherche: une étude approfondie ou une investigation en laboratoire ou sur le terrain, la recherche de nouvelles informations par l'examen du matériel source

### Synthétiser:

intégrer le matériel: relater des extraits de texte, des orateurs, de livres, de son expérience personnelle documentée

### Évaluer:

évaluer l'idée en fonction d'autres points de vue contradictoires, de données expérimentales, etc.

### Analyser:

décomposer des idées complexes en leurs composantes

### Révélation:

manifestation de Dieu pour révéler sa volonté et ses vérités aux personnes

## PROCÉDURE:

### 1. Avant de commencer:

Commencez par réfléchir à un sujet. Cette réflexion devrait impliquer: une révélation, quelque chose en rapport avec votre domaine d'études, quelque chose que vous êtes motivé à poursuivre



## 2. Consultation avec le doyen international ou le conseiller pédagogique de votre faculté:

Consultez le doyen international ou le conseiller pédagogique des étudiants de votre faculté, qui vous fournira une «liste de contrôle de thèse». Cette consultation devrait avoir lieu le plus tôt possible avant le trimestre au cours duquel vous commencez la préparation de la thèse. Au cours de cette consultation, vous aurez des discussions initiales sur votre sujet, votre emploi du temps et toute considération particulière qui nécessite un accord mutuel. Plus important encore, un conseiller de thèse sera choisi d'un commun accord entre l'étudiant, le doyen international de la faculté et le conseiller pédagogique de l'étudiant. Le conseiller de thèse est celui qui supervisera le processus de rédaction de thèse. Le conseiller de thèse pour un MA/MS peut être qualifié en raison de sa vaste expérience dans le domaine du sujet de thèse qui a été reconnu comme étant à un niveau correspondant à celui d'un diplôme de Master ou de Doctorat.

## 3. Préparer une proposition de thèse:

Suivez ces instructions pour préparer une proposition de projet de thèse qui sera présentée à votre conseiller de thèse pour approbation:

- a. définissez votre domaine d'études
- b. définissez la concentration ou la spécialisation dans ledit domaine d'études
- c. décrivez vos objectifs d'apprentissage et de recherche ainsi que les concepts clés à présenter
- d. précisez quelles sont les ressources et les stratégies d'apprentissage que vous avez l'intention d'utiliser, y compris une bibliographie de travail initiale
- e. décrivez la façon dont vous avez l'intention de présenter les résultats de votre recherche. Un projet de thèse préparé par un candidat de diplôme peut être un projet de recherche original basé sur une expérience sur place, sur une expérimentation, des écrits, des méthodes ou des philosophies de chercheurs reconnus, ou alors un projet de recherche spécialement conçu et réalisé par le candidat. L'UdN encourage des projets de thèse non traditionnels tels que la recherche, la conception et la mise sur pied d'une école maternelle, d'un village médiatique mondial, d'une pièce de théâtre, d'une exposition artistique, d'études scientifiques, de nouvelles inventions ou d'une collection de petites histoires. Les options sont aussi variées que la création de Dieu. Le côté créatif lui-même peut représenter le travail majeur de la thèse, mais doit être accompagné d'une documentation écrite, d'une explication et d'une déclaration sommaire. Au sein de l'UdN, nous portons un accent tout particulier sur la faculté de l'étudiant à chercher la face de Dieu pour obtenir sa révélation tout au long du processus de rédaction de thèse.

Cette proposition doit être dactylographiée et soumise au conseiller de thèse. C'est lui qui recommandera les changements nécessaires pour que cette dernière soit conforme aux exigences des méthodes de recherche de base. Une fois votre proposition acceptée, votre conseiller de thèse vous en fera part et vous pourrez alors vous enregistrer pour une rédaction de thèse de 1<sup>er</sup> niveau (XXX 499), ou de 2<sup>ème</sup> niveau (XXX 699) et aller de l'avant avec votre projet.

### a) **Projet de thèse de 1<sup>er</sup> niveau (XXX 499):**

En général, un projet de thèse de 1<sup>er</sup> niveau sera sur un sujet de recherche lié à ce que l'étudiant a appris et appliqué pendant sa formation. Une recherche originale est encouragée, mais elle ne nécessite pas d'être au même niveau que lorsqu'elle est effectuée pour une thèse de 2<sup>ème</sup> niveau. Il n'est pas nécessaire que la documentation soit aussi complète que pour une thèse de 2<sup>ème</sup> niveau, mais elle doit démontrer une familiarité avec ce que d'autres ont fait dans le domaine en question. Une thèse de 1<sup>er</sup> niveau met l'accent sur la connaissance, la compréhension, l'application et la synthèse; ces qualités doivent être démontrées dans les processus de réflexion et au travers du contenu de la thèse. La portée de la thèse de 1<sup>er</sup> niveau doit être suffisamment étroite pour permettre à l'étudiant de préparer un mémoire complet dans les délais impartis. Une thèse traditionnelle écrite doit être grammaticalement correcte et bien rédigée, afin d'être de qualité à être publiée. La longueur n'est pas un critère important pour noter la thèse. Une longueur typique pourrait être de 50-100 pages mais, bien sûr, des articles plus longs sont aussi acceptés. Les projets de thèse non traditionnels devraient avoir le même poids en recherche et en substance.

**b) Projet de thèse de 2<sup>ème</sup> niveau (XXX 699):**

Une thèse de 2<sup>ème</sup> niveau est un bon document solide de recherche originale. Elle doit être bien documentée à partir de la littérature pertinente dans le domaine et comporter une bibliographie détaillée. On s'attend à ce que l'étudiant ait recherché la face de Dieu pour recevoir des révélations relatives au sujet qu'il a choisi. On s'attend également à ce que le contenu du projet démontre un niveau plus élevé de capacités de réflexion (analyse, synthèse et évaluation). La thèse doit être grammaticalement correcte et bien écrite afin d'être de qualité à être publiée. Le nombre de pages importe moins que la qualité de la recherche et une thèse bien faite peut être plus courte qu'une thèse mal faite. Certains disent qu'une thèse de 2<sup>ème</sup> niveau rédigée selon les normes comporte quelques centaines de pages dactylographiées à double interligne. Les projets de thèse non traditionnels devraient avoir le même poids en recherche et en substance.

**4. S'inscrire à un projet de thèse:**

Une personne qui se prépare à travailler sur une thèse de 1<sup>er</sup> niveau (XXX 499) ou de 2<sup>ème</sup> niveau (XXX 699) le fait en consultation avec la Faculté internationale de l'Université des Nations. Des frais d'inscription et d'écolage sont exigés et fixés par la faculté elle-même. Un «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (formulaire B) est alors soumis au préposé au bureau international et, une fois la rédaction de la thèse terminée, un «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (formulaire C1) est soumis au préposé au bureau international ou au représentant du recteur.

**a. Projet de thèse de 1<sup>er</sup> niveau (XXX 499):**

On s'attend à ce qu'un étudiant à plein temps termine une thèse d'une valeur de 12 crédits dans un délai de trois mois/un trimestre. Si l'étudiant prolonge la rédaction de la thèse au-delà des trois mois, des frais supplémentaires pourraient être imposés. L'étudiant qui désire obtenir une prolongation doit obtenir l'approbation du conseiller de thèse. Une note «différée» sera attribuée jusqu'à ce que la thèse soit terminée et que l'étudiant soit examiné par le conseiller de thèse et par le comité.

Les étudiants de l'UdN qui ont transféré plus de 12 crédits de 1<sup>er</sup> niveau premier sont tenus de compléter une thèse d'une valeur de 12 crédits. Pour ce faire, il leur faut étudier à plein temps pendant au moins un trimestre. Le fait d'exiger que l'étudiant (qui a transféré 12 crédits) rédige une thèse crée une relation entre l'étudiant et son conseiller pédagogique qui peut rapidement devenir une relation de coaching ou de mentorat. Cela permettra au conseiller pédagogique de l'étudiant de suivre ses progrès académiques, son niveau de compétence, de l'aider à s'organiser et de l'inciter à prendre de plus en plus d'initiatives dans ses études. La thèse compte dans le total des crédits requis pour l'obtention d'un diplôme.

**b. Projet de thèse de 2<sup>ème</sup> niveau (XXX 699):**

Un projet de thèse de 2<sup>ème</sup> niveau peut être accepté pour un maximum de 6 crédits, en fonction de son sujet et de la recommandation du conseiller. Une note «différée» doit être attribuée par le conseiller chaque trimestre si les progrès sont satisfaisants, jusqu'à ce que la thèse soit terminée. L'étudiant peut être tenu de passer douze semaines en résidence pendant la préparation de sa thèse, pour assurer une communication et une consultation adéquates avec son conseiller de thèse.

**5. Rechercher et préparer le projet de thèse:**

- a) Les étudiants effectueront le volet recherche du projet tel qu'indiqué dans leur proposition en y apportant des modifications une fois approuvées par leurs conseillers. L'étudiant est encouragé à se renseigner auprès du plus grand nombre de sources possibles. Différents systèmes d'enregistrement des faits et des citations peuvent être utilisés par l'étudiant.
- b) Les étudiants de thèse, qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel, sont tenus de rencontrer le conseiller de thèse chaque semaine, ou à un moment opportun fixé par ce dernier, pour discuter de leurs progrès. Les étudiants peuvent alors discuter de leurs préoccupations, de leurs questions concernant la structure et/ou le contenu de leur thèse, ou demander conseil.

- c) Les brouillons devraient être remis au conseiller section par section, discutés et révisés si nécessaire. Soyez prêt à réviser autant que nécessaire pour produire un document de qualité à être publié.
- d) Préparez une photocopie finale pour le conseiller de thèse qui l'examinera avec le comité de thèse. Le comité est composé d'au moins une personne supplémentaire (pour un candidat BA/BS) ou deux (pour un candidat MA/MS) qui sont approuvées par le conseiller pour réviser la thèse et évaluer le produit fini.

## 6. L'examen oral:

Un moment sera fixé pour une soutenance orale de la thèse afin de discuter des implications de la thèse et de défendre les principes et les données qu'elle contient. La soutenance orale est faite devant le comité de thèse. Soyez prêt à discuter des implications de la thèse et à défendre les principes et les données qu'elle contient.

**Remarque:** les remplaçants au sein du comité doivent être approuvés par le doyen international de la faculté.

## 7. Révision finale et publication:

Après l'examen oral, des ajustements finaux sont effectués, avant la publication.

## 8. Exemple de structure de thèse:

La structure, le format et les supports de présentation de la thèse doivent être déterminés en fonction du sujet et de l'approche de l'étudiant et du conseiller de thèse. Les caractéristiques sont décidées d'un commun accord entre le conseiller de thèse, l'étudiant et le comité de thèse. Ce qui suit n'est qu'un exemple de la façon dont un projet de thèse écrite pourrait être structuré.

### a. Page de titre

#### TITRE DE LA THÈSE

Soumise pour satisfaire à l'exigence de rédaction de thèse dans le cadre d'obtention d'un Bachelor (Master)

Faculté de XXX

Nom de l'étudiant

Date

### b. Page blanche

### c. Page des signatures d'approbation

- NOM DE L'ÉTUDIANT a rempli avec succès les exigences requises de rédaction de thèse pour l'obtention d'un Bachelor (Master).
- Comité de thèse:

\_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_ Conseiller de thèse

\_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_ Membre du Comité

\_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_ Membre du Comité

### d. Remerciements

Il convient de reconnaître l'aide des personnes et des institutions qui ont apporté leur soutien de manière importante.

### e. Résumé

Un résumé est un énoncé court et concis de 150 à 600 mots qui permet de comprendre l'ensemble de la thèse.

## f. Table des matières

### TABLE DES MATIÈRES

Introduction	Page 1
Section Une	Page 5
Chapitre I	Page 6
Chapitre II	Page 15
Section Deux	Page 30
Chapitre III	Page 31
Chapitre IV	Page 50
Section Trois	Page 78
Conclusion et recommandations	Page 98

## g. Le texte

Le texte peut être organisé des manières suivantes, ou dans un autre style convenu par l'étudiant et le conseiller.

### i. Exemple n° 1 – Le document de recherche

Chapitre 1 – Introduction

- Énoncé du problème
- Importance du problème
- Définition de tout terme spécialisé
- Limites de l'étude du problème

Chapitre 2 – Un examen très bien documenté de la littérature

- Présentation de divers aspects du problème
- Expression de la révélation originale
- Document, s'il y en a, études de cas, exemples, etc. y sont encouragés

Dernier chapitre – Résumé

- Conclusions: Est-ce que cette étude tend à appuyer ou à contredire les conclusions d'autres chercheurs?
- Recommandations: Est-ce que les résultats suggèrent que d'autres recherches sont nécessaires ou y a-t-il des indications pour réviser l'ensemble des connaissances actuelles dans ce domaine?

### ii. Exemple n° 2 – Rapport du projet de recherche

Chapitre 1 – Introduction

- Énoncé du sujet
- Importance du sujet
- Définition des termes spécialisés
- Limites de l'étude du sujet

Chapitre 2 – Revue de la littérature

- Dans ce chapitre, nous passons en revue les écrits des autres auteurs qui ont écrit sur le sujet. Des points de vue positifs et négatifs peuvent y être présentés et il est important de reconnaître le mérite des recherches antérieures qui ont mené à l'élaboration de votre thèse.

### Chapitre 3 – Méthodologie

- Décrivez les méthodes utilisées dans votre étude, y compris le plan de recherche, les hypothèses, tout test particulier, les questionnaires, les procédures de statistiques utilisées, la façon dont les données ont été recueillies et analysées, la description des populations ou, le cas échéant, d'autres données.

### Chapitre 4 – Résultats

- Dans ce chapitre, indiquez quels sont les résultats, utilisez des tableaux, des graphiques et des chiffres, si nécessaire. Présentez les résultats des statistiques s'il y a lieu.

### Chapitre 5 – Résumé

- Conclusion: Est-ce que cette étude tend à appuyer ou à contredire les conclusions d'autres chercheurs?
- Recommandations: Est-ce que les résultats suggèrent la nécessité de poursuivre des recherches supplémentaires ou y a-t-il des indications pour réviser l'ensemble actuel des connaissances dans ce domaine?

#### **h. Références ou bibliographie:**

Centrez et mettez en majuscules le mot «Références» ou «Bibliographie» en haut de la page. Les références sont à simple interligne pour chaque référence et à double interligne entre les références. Faites une liste des auteurs par ordre alphabétique.

#### **i. Notes de bas de page:**

Une documentation claire des sources d'information recueillies dans le cadre de la recherche est essentielle à toute thèse. Lorsque vous voulez accrédi-ter un auteur pour une idée ou renvoyer le lecteur à une référence, placez le numéro de la référence entre parenthèses ou en dessus du texte sur la même ligne et à la fin de l'énoncé ou de la citation. Les notes de bas de page doivent être organisées numériquement pour chaque chapitre et présentées au bas de la page où se trouve la référence. Alternativement, les notes de bas de page peuvent être organisées numériquement à la fin de chaque chapitre ou de l'ensemble du texte si l'auteur et le conseiller sont d'accord sur cette pratique.

Pour des exemples, référez-vous à: Turabian, Kate L. A. *Manual for Writers of Term Papers, Theses, and Dissertations* 5<sup>e</sup> édition, Chicago: Presse de L'Université de Chicago.

## REMISE DE DIPLÔMES DE L'UDN POLITIQUE ET PROCÉDURE

### **POLITIQUE:**

Les étudiants de l'UdN ont la permission de se rendre dans un campus local pour la cérémonie de remise de diplômes de l'UdN, ou bien, ils peuvent décider de se rendre à un événement international, pendant lequel les diplômes seront remis. Ils peuvent aussi choisir de ne pas participer à une cérémonie.

### **OPTIONS:**

1. L'étudiant choisit de ne pas se rendre à la cérémonie et, dans ce cas, son diplôme et ses fichiers seront remplis et lui seront envoyés une fois le «Formulaire de demande de remise de diplôme» dûment soumis au bureau du recteur international.
2. L'étudiant choisit de recevoir son diplôme durant une cérémonie locale sur un campus de l'UdN, en accord avec le Conseil de l'UdN (BOR).
3. L'étudiant choisit de recevoir son diplôme durant un événement international, tel l'atelier de l'UdN qui se passe en septembre tous les deux ans, les années impaires, selon les directives agréées par le conseil consultatif d'administration.

### **PROCÉDURE:**

Une fois que l'étudiant a satisfait toutes les exigences requises par son diplôme, il est éligible pour l'obtention dudit diplôme. Lorsque l'étudiant est à 2 mois de la cérémonie de remise des diplômes ou de la fin de sa filière d'études, l'étudiant doit remplir un «Formulaire de demande de remise de diplôme» auprès de l'administrateur de sa filière d'études. [degreestudentadmin@uofn.edu](mailto:degreestudentadmin@uofn.edu) Pour que sa demande de diplôme soit approuvée, l'étudiant doit avoir rempli toutes les conditions requises par sa filière d'études. La seule exception est, si un étudiant est dans son avant-dernière formation au moment de la cérémonie de remise des diplômes.

L'endroit qui prévoit tenir une cérémonie de remise des diplômes doit planifier la cérémonie à l'avance. Les organisateurs doivent avoir les noms de tous les diplômés pour la cérémonie au moins deux mois avant l'événement réel et les soumettre à l'administrateur des étudiants faisant un diplôme pour approbation finale. Si ces noms ne sont pas soumis dans les délais, il sera impossible pour l'administrateur des étudiants de confirmer tous les crédits universitaires et cela empêchera la délivrance d'un diplôme.

Le recteur international examine et approuve le diplôme au nom du Conseil de l'UdN (BOR).

Si une cérémonie de remise de diplômes a lieu sur une base, au moins une personne faisant partie du Conseil de l'UdN et/ou le recteur doit être présente pour remettre le diplôme à l'étudiant. (Voir le document «Membres du Conseil de l'UdN» dans le *Guide de référence*).

## CRÉER UNE NOUVELLE FORMATION À L'UDN POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET DE PROCÉDURE:

Lorsqu'un responsable de formation désire proposer une nouvelle formation, qui n'a jamais été offerte où que ce soit au sein de l'UdN, cette dernière doit être au moins à 75% différente de toute autre formation enregistrée précédemment, ou de formations combinées. Tout d'abord, l'éventuel responsable de cette formation doit déterminer, en s'entretenant avec le(s) doyen(s) international(aux), de quelle faculté sa nouvelle formation dépendra. Dans les premières étapes de la planification, il est essentiel de consulter le doyen international sur les résultats, le contenu, la pertinence, le choix des orateurs, l'approche pédagogique, etc.

Une fois cette consultation terminée, l'enregistrement de la formation sur le «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (ancien Formulaire A) doit être dûment rempli et envoyé au bureau du préposé international pertinent de l'UdN. Le bureau du préposé international de l'UdN enverra l'enregistrement de la formation (ancien Formulaire A) au doyen de la faculté la plus pertinente par rapport à la formation, pour que ce dernier la signe. Ce Formulaire est ensuite envoyé à un second doyen, de la faculté la plus pertinente par rapport au sujet abordé. L'enregistrement de la formation (ancien Formulaire A) est alors envoyé au bureau du recteur, afin d'obtenir la signature du recteur international. La formation n'est pas approuvée et ne recevra pas de crédits ou code jusqu'à ce qu'elle ait terminé le processus d'approbation entier et que le recteur international ait signé l'enregistrement de la formation (ancien Formulaire A).

**Remarque:** Ce processus prend du temps et doit être commencé bien avant la date fixée pour le début de la formation. Il est conseillé de compter 6 à 12 mois.

## ARRIVÉES TARDIVES POLITIQUE ET PROCÉDURE

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Un étudiant n'a pas le droit de rattraper les semaines manquées d'une formation pendant qu'il assiste à cette même formation.

### EXEMPLES:

Si l'étudiant manque deux semaines, dû à la maladie ou à toute autre urgence, etc. il recevra une note **I** à la fin de sa formation. Une fois la formation terminée, l'étudiant aura la possibilité de rattraper les deux semaines manquées. Cela peut se faire de diverses manières, pour autant que chaque scénario remplisse les conditions requises pour former une «semaine entière d'apprentissage», composée notamment du contenu du curriculum, menée sous un leadership qualifié, avec des cours, des rencontres en vis-à-vis, des évaluations, etc. Tout comme une «semaine entière d'apprentissage» d'une formation de l'UdN le serait.

Exemples de rattrapage de semaines manquées par un étudiant d'une formation de l'UdN:

- a. l'étudiant a la possibilité de retourner pour deux semaines sur la base où il a effectué sa formation, à la fin de celle-ci. Il peut aussi y retourner à une autre date convenue en accord avec le leadership. Un membre qualifié du personnel créera et supervisera ces deux semaines entières d'apprentissage recouvrant les sujets du curriculum que l'étudiant a manqués, ainsi que d'autres activités d'apprentissage, des devoirs, des évaluations, etc. comme jugés nécessaires.
- b. l'étudiant peut aussi retourner à cette même base de JEM/UdN plus tard dans le futur, lorsqu'une formation semblable sera offerte, et s'inscrire aux deux semaines du curriculum qu'il avait manquées de la formation originale.
- c. l'étudiant fait une demande d'inscription pour suivre la même formation dans une autre base de JEM/UdN pour rattraper les deux semaines qu'il a manquées dans sa formation originale.

Une fois qu'un de ces scénarios a été suivi, le responsable de la formation/membre du personnel doit soumettre le «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation», (ancien formulaire C1 s'il s'agit d'une phase théorique), ou (ancien formulaire C2 s'il s'agit d'une phase pratique) afin d'enregistrer et prendre note du rattrapage des deux semaines de formation de l'étudiant et de déposer un «Formulaire de correction de note» auprès du bureau du préposé international pertinent, pour que la note **I** soit échangée contre la note qu'il recevra pour la formation entière, basée sur une évaluation de sa formation terminée. L'étudiant recevra ensuite des crédits de l'UdN pour avoir terminé une formation de l'UdN.



# CONSERVATION DES DOCUMENTS DES FORMATIONS DE L'UdN AU SEIN D'UNE BASE DE JEM POLITIQUE ET PROCÉDURE

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE:

Tous les formulaires de documentation sur l'enregistrement des formations (anciens formulaires A-D) doivent être conservés dans les dossiers de la base de JEM/UdN opérationnelle au sein de laquelle la formation de l'UdN a eu lieu.

## PROCÉDURE:

### DOCUMENTATION DE L'ENREGISTREMENT DES ÉTUDIANTS ET DES FORMATIONS DE L'UdN:

1. «Formulaire d'enregistrement et de réenregistrement des formations» (ancien formulaire A):

Lorsque l'enregistrement d'une formation sur papier est terminée, une copie doit être conservée par le responsable de la formation/leader de la base jusqu'au moment du réenregistrement. Une fois la formation réenregistrée, la vieille copie peut alors être jetée et la nouvelle doit être conservée dans des dossiers jusqu'à ce que le réenregistrement soit effectué dans le *Catalogue de l'UdN*. Si l'enregistrement avait été entièrement fait en ligne, il sera sauvegardé dans le système en ligne et pourra être consulté.

2. «Formulaire d'enregistrement des étudiants» (ancien formulaire B):

Lorsque cela est fait sur papier, les informations de l'enregistrement de l'étudiant doivent être conservées dans un dossier, accompagnées de la demande d'inscription de l'étudiant, jusqu'à ce que le préposé au registre international pertinent confirme que les informations de l'enregistrement de l'étudiant (ancien formulaire B) aient été reçues et entrées dans le système international de dossiers de l'UdN. Si l'enregistrement avait été entièrement fait en ligne, il sera sauvegardé dans le système en ligne et pourra être consulté.

3. «Formulaire à remplir avant le début de chaque formation» (anciens formulaires C1 et C2):

Ce formulaire doit être conservé POUR TOUJOURS au sein de la base opérationnelle de JEM là où la formation a été offerte. Ces formulaires de documentation contiennent les dates du début et de la fin de la formation de l'UdN, la liste des étudiants qui avaient suivi cette formation ainsi que la note qu'ils avaient obtenue à la fin de leur formation de l'UdN. Si l'enregistrement avait été entièrement fait en ligne, il sera sauvegardé dans le système en ligne et pourra être consulté. Pour cette raison, s'il est confirmé que la formation avait été enregistrée en ligne, les formulaires sur papier peuvent être jetés à tout jamais.

AVANT DE JETER OU DE DÉTRUIRE TOUT FORMULAIRE ANCIEN A, B, C1 OU C2, LA BASE OPÉRATIONNELLE DE JEM DOIT CONSULTER LE BUREAU DU PRÉPOSÉ AU REGISTRE INTERNATIONAL PERTINENT ET RECEVOIR UNE CONFIRMATION ÉCRITE QU'AUCUN FICHER DES ANCIENNES FORMATIONS NE MANQUE, JUSQU'À UNE CERTAINE DATE.

# DIRECTIVES DE JEM EN CAS DE VIH/SIDA SUR LE LIEU DU TRAVAIL

*Ratifié par la GLT – Harpenden, août 2006*

## **MANDAT MONDIAL POUR JEM CONCERNANT LE VIH/SIDA:**

*«L'Éternel fait grâce, il est rempli de compassion, il est lent à la colère et plein de bonté.  
L'Éternel est bon envers tous, sa compassion s'étend à toutes ses œuvres.» (Ps 145:8-9).*

Notre Dieu est rempli de miséricorde et de compassion envers tous, incluant ceux qui vivent avec le VIH/SIDA. Dieu a un message d'espoir, de valeur et de dignité pour tous ceux qui sont infectés ou affectés par la maladie. En tant que mouvement engagé à suivre Jésus et son exemple, Jeunesse en Mission est appelé à aimer, à accepter et à prendre soin, sans discrimination, de tous ceux qui sont affectés par le VIH/SIDA parmi notre personnel, nos étudiants, nos bénévoles et ceux avec qui nous travaillons. En tant que JEM, nous reconnaissons notre responsabilité et nous nous engageons à servir et à nous engager de manière holistique dans la pandémie du VIH/SIDA dans chaque pays et dans chaque domaine de la culture et de la société jusqu'à son éradication.

## **AVANT PROPOS:**

Ce document présente les lignes directrices et les pratiques organisationnelles au sein de Jeunesse en Mission (JEM). Elles s'appliquent au personnel de JEM (personnel et étudiants), ainsi qu'aux volontaires de JEM. Bien que les lignes directrices s'efforcent d'être aussi compréhensives que possible, certaines questions, en particulier les questions juridiques, sont propres à chaque pays. Il est conseillé aux leaders de JEM de chaque pays de consulter les politiques nationales pour déterminer les droits des employés et/ou des volontaires atteints du VIH/SIDA.

## **QU'EST-CE QUE LE VIH/SIDA?**

Le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) est un virus qui attaque le système immunitaire. L'organisme est donc moins capable de lutter contre les infections. Les personnes infectées par le VIH sont séropositives (VIH+). SIDA signifie Syndrome d'immunodéficience acquise, qui est un ensemble de signes et de symptômes résultant d'une infection par le VIH. Le VIH pénètre dans l'organisme par contact avec des liquides organiques infectés.

## **Les principales voies de transmission sont:**

- les rapports sexuels
- les produits sanguins contaminés
- les aiguilles, seringues et instruments coupants contaminés tels que les rasoirs
- de mère à enfant

## **PRÉVENTION:**

Il n'existe aucun vaccin qui puisse prévenir le VIH. Par conséquent, la protection passe par la compréhension des faits et en suivant un comportement approprié.

- JEM devrait fournir suffisamment d'informations ayant été mises à jour pour éduquer le personnel et les étudiants sur la protection contre le VIH/SIDA et la vie avec le VIH/SIDA.
- C'est une bonne pratique d'offrir une formation sur le VIH/SIDA, la santé et la sécurité:
  1. dans chaque EFD
  2. pour informer le nouveau personnel, les bénévoles, les étudiants et les équipes de phase pratique
  3. de façon régulière, mais au moins une fois par an pour le personnel
- En réponse à la formation, le personnel, les volontaires et les étudiants de JEM doivent, dans la mesure du possible, prendre toute précaution pour éviter de s'exposer ou d'exposer d'autres personnes au VIH.
- JEM croit que Dieu a réservé les rapports sexuels entre mari et femme et donc l'abstinence pour les célibataires. L'abstinence hors mariage et la fidélité au sein du mariage sont les seuls moyens de s'assurer que le VIH

ne soit pas transmis sexuellement. JEM cherche à multiplier les relations familiales saines qui modèlent et enseignent les desseins de Dieu pour la famille comme un moyen d'aborder la crise du SIDA à ses racines. Cela doit être une priorité dans notre stratégie de prévention.

- Les lignes directrices et les pratiques en matière de santé et de sécurité doivent être à jour et appliquées dans la vie de tous les jours. (Appendice 1)
- Prophylaxie post-exposition(i): en cas d'exposition potentielle au VIH (comme une blessure par piqûre d'aiguille ou un viol), il faut consulter un médecin le plus tôt possible pour limiter la transmission.

### **NON-DISCRIMINATION:**

En accord avec les valeurs de Jeunesse en Mission, le personnel, les étudiants et les volontaires de JEM ne feront pas l'objet de discrimination sur la base de leur statut VIH/SIDA. Aux fins du présent document, cela comprend les personnes qui ont, qui sont perçues comme ayant, qui vivent avec ou qui sont autrement affectées par le VIH/SIDA. Aucun programme ou service ne sera refusé à un volontaire, un membre du personnel ou un étudiant en raison de son état sérologique. Le personnel, les étudiants et les bénévoles touchés par le VIH/SIDA se verront offrir des chances égales de participer à tous les programmes offerts par notre organisation. La séropositivité au VIH ne reflète pas en soi un manque d'aptitude au travail. De plus, dans la mesure permise par les exigences du programme, JEM aidera les personnes affectées par le VIH/SIDA à participer pleinement aux activités de l'organisation. Aucun membre du personnel, étudiant ou bénévole, actuel ou potentiel, ne sera invité ou tenu de divulguer sa séropositivité à un employé, un bénévole, un directeur ou toute autre personne impliquée dans JEM, sauf si la loi l'exige.

- Le VIH ne se transmet pas par le travail ordinaire ou les contacts sociaux. Il n'y a aucune raison médicale de ne pas vouloir travailler avec d'autres personnes séropositives. Le personnel de JEM, les bénévoles ou les étudiants séropositifs peuvent vivre sur la base et utiliser les mêmes installations que n'importe quelle autre personne, comme les salles de bain.
- Une bonne information et une bonne formation contribuent à prévenir la discrimination et les préjugés.

### **TEST DE SÉRODIAGNOSTIC DU VIH ET CONFIDENTIALITÉ:**

JEM vise à fournir un environnement aimant dans lequel les gens se sentent libres de partager leurs informations personnelles et de recevoir des soins pastoraux et du soutien.

- Sous réserve de la législation nationale, le dépistage du VIH n'est pas obligatoire au sein de JEM. Les candidats ne sont pas tenus de déclarer leur séropositivité, ni s'ils ont subi un test de dépistage du VIH.
- Le test est fortement recommandé dans certaines circonstances – p. ex. si une personne qui a été exposée veut se marier ou devenir enceinte. Des conseils professionnels devraient toujours accompagner le dépistage du VIH.
- La confidentialité sera maintenue en ce qui concerne le statut sérologique et le test du VIH d'une personne. Seule la personne testée a le droit de divulguer des informations concernant son statut.
- La confidentialité ne peut être rompue que si une personne séropositive met d'autres vies en danger. Dans de tels cas, il convient de se référer à la politique juridique nationale en matière de divulgation.

### **SOINS:**

Il n'existe aucun remède contre le VIH/SIDA. Le traitement médicamenteux, lorsqu'il existe, peut retarder la progression de la maladie. Cette maladie touche principalement les jeunes membres productifs de la société, laissant les familles et les communautés sans soignants, sans soutien et sans personnes capables de travailler.

- JEM traitera toutes les personnes vivant avec le VIH comme n'importe quel autre membre du personnel, bénévole ou étudiant, et les encouragera à continuer à travailler aussi longtemps qu'ils en auront la capacité médicale. En fonction de leur état de santé, des horaires de travail flexibles et des congés pour les consultations et les rendez-vous médicaux, le transfert à des tâches plus légères, le travail à temps partiel, les congés de maladie prolongés et les modalités de retour au travail seront envisagés.
- Les soins aux personnes séropositives devraient être holistiques: physiques, émotionnels, sociaux et spirituels pour renforcer l'estime de soi. Il est recommandé de solliciter également le soutien de la famille, de l'église, des conseillers et des groupes communautaires pour permettre de vivre avec le virus en suivant les voies de Dieu.

- JEM offrira des références pour un soutien au niveau de la relation d'aide, selon les disponibilités.
- Le maintien d'une bonne santé, d'une alimentation équilibrée et de l'exercice physique contribue au bien-être général, y compris pour les personnes séropositives. Les personnes vivant avec le VIH ont une immunité réduite et donc une plus grande vulnérabilité à la maladie. Par conséquent, il est important qu'en cas de maladies au sein de JEM, ses membres reçoivent rapidement des soins médicaux afin de ne pas mettre les autres en danger.
- Les frais médicaux sont à la charge de chaque membre du personnel, étudiant ou bénévole de JEM. JEM n'est pas responsable de couvrir les coûts des soins de santé, des funérailles ou des personnes à charge.
- JEM recommande que tout le personnel, les étudiants et les bénévoles aient une assurance médicale adéquate pour les soins médicaux appropriés et les urgences.
- JEM n'a pas de personnel ni d'aménagement pour fournir des soins palliatifs. Chaque situation doit être traitée avec délicatesse, avec la participation de la famille, des amis et de l'église de la personne, dans la mesure du possible. Offrir un soutien supplémentaire à la famille et/ou aux amis des personnes infectées peut également leur permettre de faire face à l'impact du VIH dans leur propre vie; toutefois, cela ne devrait pas compromettre la confidentialité.

### **RESPONSABILITÉS DE JEM:**

- La protection contre le VIH est la responsabilité personnelle de chaque individu.
- Les responsables de JEM de chaque endroit sont responsables de:
  1. connaître les directives de JEM sur le VIH/SIDA.
  2. connaître les lois et politiques nationales relatives au VIH/SIDA et aux droits en matière d'emploi.
  3. informer les nouveaux employés, les bénévoles et les étudiants au sujet des politiques.
  4. inclure les directives sur le VIH/SIDA dans l'EFD et dans la formation du personnel.
  5. la gestion du personnel, des équipes et des départements dans le but de minimiser les problèmes liés au VIH/SIDA.
  6. pourvoir des informations sur les centres locaux de dépistage volontaire du VIH, de conseil et de soins de santé. Les numéros de téléphone d'urgence devraient être mis à la disposition du personnel et des bénévoles en cas d'accident, d'agression, de viol, etc.
  7. promouvoir un environnement sûr, sain, bienveillant et non discriminatoire
- Dans chaque base de JEM, certains membres du personnel devraient être spécifiquement formés en matière de santé et de sécurité, et encouragés à partager des conseils:
  1. avec le leadership en matière de quelles sont les meilleures pratiques dans des situations difficiles ou délicates
  2. concernant les endroits où obtenir un ministère de relation d'aide volontaire pour avant et après le test de dépistage du VIH
  3. sur la prévention de la transmission de la mère à l'enfant
  4. sur la prophylaxie post-exposition(i) en cas d'urgence.
  5. concernant l'accès local à un traitement antirétroviral abordable, avec conseil
  6. sur la mise à jour des connaissances actuelles, la prévalence (pourcentage de personnes infectées) et la pratique dans les questions liées au VIH/SIDA.

## APPENDICE 1

### Mesures de santé et de sécurité:

- Des mesures de précaution doivent être prises pour réduire le risque de transmission du VIH.
- Une bonne hygiène doit être maintenue sur chaque base de JEM, par exemple dans la préparation des aliments.
- Des précautions universelles doivent être prises lorsqu'il s'agit de liquides corporels (voir la section ci-dessous, sur les établissements de santé).
- Des désinfectants et du matériel de nettoyage appropriés doivent être disponibles, non seulement pour prévenir tout risque de transmission possible, mais aussi pour protéger les personnes séropositives contre une éventuelle maladie.
- Des trousse de premiers soins devraient être disponibles dans toutes les bases, dans les véhicules de JEM et dans tous les lieux de phase pratique, avec notamment des pansements, des gants à jeter et des embouts pour réanimation orale. Le personnel de JEM, les bénévoles et les étudiants doivent amener leur propre matériel, notamment des seringues et des gants jetables, lorsqu'ils se trouvent dans un endroit où il n'y a aucune garantie que ce matériel ne pourra être stérilisé de façon adéquate.
- Dans certains pays où le dépistage des dons de sang n'est pas garanti, le personnel, les bénévoles et les étudiants doivent avoir identifié des sources fiables de dons de sang. Il est recommandé que les équipes de JEM connaissent le groupe sanguin de chacun de ses membres avant de se rendre dans un pays où le dépistage du sang donné ne peut être garanti. Si, en cas d'accident, il est nécessaire de donner du sang à un membre du personnel, à un bénévole ou à un étudiant, les autres membres de l'équipe peuvent se rendre disponibles comme donneurs de sang. Les groupes sanguins et les tests de dépistage du VIH doivent être effectués avant l'administration du sang (il est impératif de ne jamais présumer qu'une personne est séronégative).
- JEM doit prendre des mesures pour réduire la possibilité d'accidents présentant un risque d'infection au VIH dans les endroits où l'approvisionnement en sang est incertain. En particulier, les lignes directrices en matière de transport devraient inclure:
  - o l'entretien et l'assurance des véhicules
  - o l'utilisation de la ceinture de sécurité
  - o des conducteurs qualifiés
  - o le port du casque pour les motocyclistes
- Les directives d'entretien du bâtiment doivent exiger l'utilisation d'un casque protecteur et de vêtements de protection.
- Tout l'équipement doit être vérifié régulièrement et retiré du service s'il est endommagé.

### Établissements de soins de santé:

Tout le personnel de JEM impliqué dans les soins de santé doit comprendre et utiliser des précautions universelles avec tous les patients, à tout moment, dans tous les milieux, quel que soit le diagnostic.

Les précautions universelles comprennent:

- la manipulation et l'élimination soigneuses des objets tranchants
- le lavage des mains à l'eau et au savon avant et après toutes les interventions; utiliser des protections comme des gants, des blouses, des tabliers et des lunettes pour le contact direct avec le sang et les autres liquides corporels.
- l'élimination consciencieuse des déchets contaminés par du sang ou des liquides corporels
- la désinfection adéquate des instruments et autres équipements contaminés
- la manipulation correcte du linge souillé.

Pour de plus amples détails, veuillez consulter la fiche d'information de l'Organisation Mondiale de la Santé sur le VIH/SIDA; la prestation de services de santé sur le VIH pour les infirmières et la fiche d'information de l'OMS.

## **Appendice 2**

Références:

1. Bible (Segond 21)
2. Politique générale de JEM sur le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) sur le lieu de travail (mars 1996)
3. Le SIDA et l'infection au VIH, ONUSIDA, (2003)
4. Beautiful Gate HIV and AIDS Policy (mai 2004)
5. Le VIH et le droit. «The AIDS Law Project»: Université de Witwatersrand, Afrique du Sud
6. Centre de contrôle des maladies
7. Skadden, Arps, Slate, Meagher et Flom LLP

## **Appendice 3**

Pour plus d'informations: JEM VIH/SIDA ou JEM Ministères d'entraide international

(i) La prophylaxie est la prévention. Si une personne a potentiellement été exposée à un risque, elle peut recevoir des médicaments qui empêcheront le virus de se répliquer dans le corps. Si l'exposition est reconnue dans les 72h, une prophylaxie est disponible.

## CODE DE CONDUITE DE L'UDN

Tous les étudiants s'inscrivant à l'UdN doivent être des chrétiens engagés qui désirent toujours plus glorifier Dieu dans leur vie. Par conséquent, l'université et son personnel ont des attentes élevées à l'égard de chaque étudiant. Le système d'éducation modulaire de l'UdN exige une étude concentrée et une diligence continue, car le contenu académique de chaque formation est équivalent à celui de plusieurs formations universitaires.

Le développement d'un caractère chrétien fait partie intégrante de notre formation et constitue un objectif central et permanent de l'UdN. Par conséquent, nous nous attendons à ce que la conduite des étudiants de l'UdN soit conforme aux normes de conduite bibliques. Toute atteinte à l'intégrité académique, y compris la tricherie et le plagiat, toute violation vérifiée des normes bibliques ou des directives locales de vie communautaire sur le lieu de la formation, et toute violation des lois du pays, notamment en matière de visas et d'immigration, peuvent constituer un motif de mesure disciplinaire.

### Directives disciplinaires à suivre

Lorsqu'une personne agit à l'encontre des voies de Dieu, le cœur de Dieu vise toujours la restauration de cette personne et la restauration de sa relation à Lui et ses principes. Son but est que la personne mène une vie riche en bénédictions et qu'elle soit elle-même une source de bénédictions pour les autres. Ce n'est pas parce que l'amour de Dieu est conditionnel (Rm 5:8), mais parce que la mise en pratique de ses voies résulte naturellement en bénédictions, de la même façon que prendre soin d'une plante de la meilleure manière produit une plante saine, capable de se multiplier et bénir les autres par son fruit.

La discipline de Dieu doit toujours être comprise de cette manière. Elle a pour but la restauration et l'édification. Il ne s'agit pas simplement d'appliquer des règles. Hé 12:5-13 le rappelle et ce principe peut se voir dans toute la Bible.

Les principes, valeurs, politiques et normes qui régissent le fonctionnement de l'UdN doivent toujours avoir comme objectif le développement de nos étudiants pour qu'ils portent du fruit et soient une bénédiction pour les nations. Lorsqu'un étudiant agit à l'encontre de ces principes, notre réponse doit refléter les principes bibliques afin que la bénédiction soit restaurée.

Dans Matthieu 18:15-17, Jésus décrit le processus à suivre lorsqu'une personne a péché et qu'elle doit être confrontée, dans l'espoir qu'elle reconnaisse son péché, s'en repente, revienne aux voies de Dieu et soit réconciliée avec la famille des croyants. Ce processus débute par une approche personnelle. C'est là aussi qu'il se termine si la personne reconnaît sa faute et que la restauration a lieu. Si aucune résolution ne se passe à ce niveau, le processus progresse alors vers de nouvelles étapes, où d'autres personnes s'impliquent, soit pour confirmer qu'un péché a été commis, ou pour affirmer que la personne avait agi de façon juste. Si le péché est confirmé, la personne est encouragée à se repentir et à se réconcilier. Même le renvoi de la communauté des croyants, au verset 17, se fait dans l'espoir que la personne reconnaisse son péché et soit restaurée.

Quelques principes de base en accord avec les voies de Dieu

- Communiquez clairement les normes ou les exigences requises
  - Au travers de sa Parole et de sa création, Dieu a communiqué clairement ses normes et ses voies. Il ne tient pas une personne responsable à moins qu'il ne lui ait préalablement fait connaître ses voies. (Romains 1:18-20, Psaume 103:7)
  - Dieu est juste dans toutes ses voies (Psaume 145:17, Deutéronome 32:4). Il n'impose pas de normes arbitraires. Ses voies sont fondées sur la justice, sur ce qui amène la bénédiction à autrui, à la communauté et à la création.
  - De la même manière, il est de la responsabilité de chaque base et de chaque formation de communiquer clairement ce qui est exigé des étudiants et de s'assurer que ces exigences et normes sont justes et enracinées dans la vérité de Dieu, qu'elles soient académiques ou comportementales.

- Approchez la situation dans l'espoir de restaurer et non pas de punir
  - Comme nous le décrit Matthieu 18:15, l'objectif est de «les gagner à notre cause» et non pas de les punir.
  - Notre objectif premier est de les encourager à reconnaître leur erreur et de leur permettre de la corriger.
  - Si une mesure disciplinaire est requise, elle n'est ni arbitraire ni abusive mais juste, équitable et dans le but d'édifier plutôt que de détruire.
- Respectez le droit de l'étudiant à faire appel
  - Même avec toutes nos bonnes intentions et en appliquant toute notre compréhension, nous pouvons commettre des erreurs dans notre jugement.
  - Si un étudiant n'est pas d'accord avec le jugement de son responsable, qu'il s'agisse d'une note ou d'une question de caractère ou de comportement, nous devons lui donner l'occasion de présenter son cas de façon objective en présence d'autres personnes.

### **Motifs pour mesure disciplinaire ou de renvoi**

Une mesure disciplinaire peut résulter d'un comportement personnel inadéquat, de problèmes académiques ou d'un échec à honorer ses engagements financiers.

#### **Comportement personnel inadéquat**

Toute violation vérifiée au niveau moral ou des normes bibliques (liste non exhaustive: immoralité sexuelle, mensonge, malhonnêteté, vol, abus de substances, violence physique, violence psychologique ou sexuelle) sera considérée comme un motif de mesure disciplinaire, incluant la probation et un renvoi éventuel d'un cours ou d'un programme de formation. Tout comportement criminel sera signalé aux autorités compétentes.

Pour de plus amples explications sur le plagiat, veuillez consulter l'article correspondant de la section 2 du *Guide de référence de l'UdN*.

#### **Problèmes académiques**

Les valeurs et le caractère chrétiens concernent aussi le comportement scolaire. Le plagiat, la triche, etc. seront considérés comme étant des motifs pour une mesure disciplinaire, une probation ou même un renvoi d'un cours ou d'un programme de formation. La mesure disciplinaire entreprise variera en fonction de l'intentionnalité, la gravité et/ou la récurrence de l'offense. Elle peut inclure:

- une éducation par rapport au problème, refaire le devoir d'origine, ou faire un nouveau devoir
- une note zéro peut être donnée pour le devoir en question
- perte de crédits
- renvoi de la formation
- renvoi de la filière d'études

Tricherie: enfreindre les règles pour obtenir un avantage; enfreindre les règles d'un jeu, d'un examen ou d'un concours dans le but d'obtenir un avantage injuste.

Plagiat: Acte de quelqu'un qui, dans le domaine artistique ou littéraire, donne pour sien ce qu'il a pris à l'œuvre d'un autre. Ce qui est emprunté, copié, démarqué. (Larousse)

Pour de plus amples informations sur le plagiat, veuillez vous référer à l'article 2 du *Guide de référence de l'UdN*.

#### **Questions financières**

Nous reconnaissons le fait que parfois les étudiants peuvent avoir de la peine à s'acquitter des obligations financières liées à leurs formations. La base de formation travaillera avec eux, dans le but de les aider à résoudre ce problème. Dans le cas où un étudiant serait négligent ou ne serait pas disposé à faire un effort pour payer ses dettes, il pourrait alors être renvoyé de la formation et/ou se voir échouer à la formation en recevant une note d'échec. Une des conditions pour la remise d'un diplôme de l'UdN est de s'être acquitté de façon satisfaisante de ses obligations financières, pour chaque formation et séminaire suivis au sein de l'UdN.



## **Marche à suivre recommandée pour mesure disciplinaire ou renvoi**

La mesure disciplinaire et le renvoi sont, en premier lieu, la responsabilité de la base de formation. Chaque base de formation homologuée développe sa propre marche à suivre; ci-dessous se trouve néanmoins l'approche générale prise par l'UdN:

1. Assurez-vous de communiquer de façon claire les exigences et les conséquences.
2. Lorsqu'une mesure disciplinaire est exigée:
  - a. approchez l'étudiant personnellement et permettez-lui d'expliquer son action; agissez ensuite en conséquence
  - b. expliquez toute action disciplinaire qui s'ensuivra
  - c. permettez à l'étudiant de faire appel à propos de la décision prise et/ou de la mesure disciplinaire
3. Traitez tout appel:
  - a. tout appel doit être soumis dans un délai de 20 jours ouvrables dès le verdict du jugement initial
  - b. la première voie d'appel peut être le directeur de formation, ou le responsable de la base si le rôle de directeur de formation n'existe pas, ou s'il est la même personne
  - c. d'autres niveaux d'appels éventuels:
    - i. le directeur de la base
    - ii. un responsable de JEM plus ancien
    - iii. le leadership de la faculté de l'UdN
    - iv. le bureau du recteur international
  - d. toute politique d'appel doit être conforme avec les législations courantes des lieux de formation, y compris le droit de l'étudiant de faire appel à un organisme législatif extérieur à JEM ou à l'UdN.
4. Résolution finale
  - a. la mesure initiale sera appliquée ou rajustée en fonction du résultat de tout processus d'appel.

**Remarque:** Si un étudiant obtient une note «U» à l'issue de son EFD (DSP 211/212), il ne pourra pas continuer ses études à l'UdN à moins de reprendre la formation et obtenir une note «S».

# NOMINATION DES DOYENS DES FACULTÉS ET DIRECTEURS DES CENTRES DE L'UDN PROCESSUS ET PROCÉDURE

1. Démission reçue par le président et le recteur.
2. Le Team 4 nomme immédiatement une personne de son équipe pour
  - a. poursuivre tout le processus de transition pour la faculté ou le centre en question. Dès que la personne désignée du «Team 4» est choisie, le président et le recteur envoient une communication conjointe au Comité international (ICC) de la faculté ou du centre et à l'équipe internationale de leadership (CILT) les informant de la démission et du nom de la personne du Team 4 nommée pour suivre la transition.
  - b. désigner une personne appropriée au sein du Comité international de la faculté ou du centre pour travailler avec le membre désigné du Team 4 pendant toute la durée du processus. Cette personne de la faculté ou du centre doit faire l'objet d'un accord mutuel entre la faculté ou le centre et le Team 4. Il est entendu que chaque faculté ou centre sera traité selon les mêmes principes, mais avec des procédures différentes selon la configuration et l'état de la faculté ou du centre.
  - c. faire une évaluation de l'état actuel et passé de la faculté ou du centre et de son Comité international pour en comprendre l'état actuel et les projections pour l'avenir.
  - d. établir une communication avec le Comité international de la faculté ou du centre et l'équipe internationale de leadership afin de rechercher activement les personnes susceptibles de remplir ce rôle.
3. N'importe qui peut proposer la candidature d'un doyen de faculté ou d'un directeur de centre en soumettant son nom au président et/ou au recteur.
4. La nomination doit être examinée par le Team 4.
5. Après l'examen, si le Team 4 souhaite poursuivre le processus de nomination, le membre désigné du Comité exécutif le soumet au Conseil international de la faculté ou du centre pour obtenir son feedback.
6. Le Team 4 va maintenant considérer le feedback et demander au Seigneur: devrions-nous présenter cette nomination au Conseil de l'UdN (BOR)? Si oui, alors le processus passe à l'étape suivante, sinon il s'arrête là.
7. La nomination est ensuite transmise par le membre désigné du Team 4 aux différents membres du Comité international de la faculté ou du centre et de l'équipe internationale de leadership pour la prière. Tout le monde doit se poser la question suivante: «Est-ce la volonté de Dieu de présenter ce candidat au Conseil de l'UdN? Toute réflexion et tout commentaire sont les bienvenus. Il ne s'agira pas d'un temps de prière au sein de chacun des groupes, mais plutôt d'une confirmation individuelle et d'un feedback à la personne désignée du Team 4».
8. Le Team 4 va alors réfléchir sur ce feedback et, si besoin, prier pour une confirmation de cette nomination. Si c'est oui, on passe à l'étape suivante.
9. Le Team 4 porte la nomination au Conseil de l'UdN.
10. Le Conseil de l'UdN prend la décision.
11. Le président et le recteur vont faire part de la décision au Comité international de la faculté ou du centre et à l'équipe internationale de leadership.

## **Principes relatifs à ce qui précède:**

- Fusionner la continuité (prendre soin de ce qui existe) et l'innovation (tendre vers ce qui n'existe pas encore)
- Procéder en toute confidentialité
- Agir dans la soumission mutuelle

- Viser à accélérer le processus
- Maximiser la communication entre le membre désigné du Conseil exécutif et le représentant du Comité international de la faculté ou du centre
- Faire preuve de leadership spirituel et avoir le rôle d'un ancien
- Rappelez-vous que le processus se déroule dans la PRIÈRE plutôt que comme un vote et que le résultat doit être la PAROLE du Seigneur.

**Grilles de nomination des leaders:**

Principe du Citron:

- Brillant
- Entrepreneur
- Manager
- Organisateur
- Réseuteur

Ministères:

- Apôtre
- Prophète
- Enseignant
- Pasteur
- Évangéliste

Autres considérations importantes:

- Sexe
- Nationalité
- Âge

# NOMINATION DES LEADERS ET DU PERSONNEL DES FORMATIONS DE JEM/UDN POLITIQUE

Les leaders et le personnel des formations sont tenus:

- d'être des chrétiens engagés
- d'être des JEMiens à plein temps tels que définis dans le document officiel «Qui est membre du personnel de JEM?» (écrit par le leadership de JEM)
- d'avoir complété de façon satisfaisante une EFD/EFDC reconnue, y compris les phases théorique et pratique (selon les lignes directrices approuvées par le leadership de JEM dans «Conditions préalables pour les EFD») et
- d'avoir suivi la formation en tant qu'étudiant.

De plus, il est préférable qu'avant de diriger une formation de l'UdN, le responsable de cette formation l'ait d'abord encadrée.

Un JEMien ne peut pas être en même temps étudiant et membre du personnel d'une même formation.

Un membre du personnel de JEM qui décide de suivre une formation devient étudiant, s'inscrit comme étudiant et fait tous les devoirs des étudiants. Les étudiants ont normalement un travail pratique d'environ 2 heures par jour (maximum 12 heures par semaine). Souvent, ils se voient confier des responsabilités dans les formations, telles que diriger l'intercession, la louange, etc. qui peuvent être considérées comme une partie ou la totalité de leur travail pratique. Cependant, aucun étudiant, qu'il soit un ancien membre du personnel de JEM ou pas, ne peut diriger la formation. Le principe biblique est de faire, puis enseigner; si quelqu'un qui n'a jamais suivi la formation comme étudiant, finit par la diriger, n'essaiera-t-il pas d'aller là où il n'est encore jamais allé?

Lorsqu'une nouvelle formation, avec un nouveau code d'enregistrement, est lancée pour la toute première fois, c'est sûr que quelqu'un devra en être le pionnier. Voir «XXX 391/XXX 392 – Politique et procédure des expériences du personnel et des étudiants dans les formations pionnières».

Pour d'autres énoncés de politique concernant les leaders de formations et le personnel, veuillez consulter les documents suivants dans le *Guide de référence de l'UdN* «Préambule pour leaders de formation de l'UdN; Responsabilités des leaders de formation de l'UdN; Caractéristiques pour leaders de formation de l'UdN; Redevabilité des leaders de formation de l'UdN.



**APPENDICE**

**LIGNES DIRECTRICES**

**RECOMMANDÉES**

**ET EXEMPLES**

# PROCESSUS RECOMMANDÉ PAR L'UDN LORS DE LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE FORMATION

L'ébauche suivante est une description générale (vue d'ensemble) du processus pertinent lors de l'introduction/ création d'une nouvelle formation au sein de l'UdN. Elle se concentre principalement sur le processus de décision général et sur les composants de base essentiels au succès et à la longévité de la formation.

## 1) Proposition initiale

L'initiative de commencer une nouvelle formation dans un nouvel endroit doit venir d'une parole du Seigneur qui aura été confirmée et qui pourrait provenir:

- des leaders d'une formation actuelle semblable (ou d'une base où cette formation est actuellement dispensée)
- d'un étudiant ou d'un membre du personnel d'une formation actuelle semblable
- du leadership de l'endroit qui souhaite accueillir la formation
- du leadership d'une faculté ou d'un centre qui identifie le besoin d'une formation dans une région spécifique
- de toute combinaison de ce qui précède.

*«Nous devons être guidés individuellement et collectivement par la parole du Seigneur.» (Principes pour définir les changements et la croissance au sein de JEM (PDCG #1)*

*«On devrait encourager les visionnaires. Il ne devrait pas y avoir de difficultés pour qui que ce soit à tous les niveaux de l'organisation, y compris chez les jeunes et les nouvelles recrues, de prendre des initiatives, d'avoir un esprit d'entreprise pour la création de nouveaux ministères.» (PDCG #8)*

## 2) Consultation

Quelle que soit l'origine de la vision ou de la proposition initiale, le processus de création d'une nouvelle formation devrait faire l'objet d'une consultation et d'un accord entre:

- les responsables de la formation «parente» et le leadership de la base
- le leader proposé de la nouvelle formation
- les leaders de la base qui accueillera la nouvelle formation
- le leadership national dont dépend la base qui accueillera la nouvelle formation
- tout leadership pertinent des facultés/centres
- d'autres personnes qui seront affectées de façon significative par cette formation ou qui sont à même d'offrir des directives importantes (y compris les ministères transnationaux qui peuvent être associés avec la formation spécifique)

Il est recommandé qu'une telle consultation ait lieu avant la soumission d'un «Formulaire d'enregistrement des formations». Cela réduira au minimum la nécessité de faire de multiples changements alors que plusieurs personnes voudront encore donner leur avis, offrir des suggestions utiles, poser des questions et faire part de leurs préoccupations.

S'il existe un désaccord entre les différentes personnes impliquées dans la nouvelle formation, celle-ci fait face à une bataille difficile. Chaque personne impliquée doit être prête à renoncer à son agenda personnel et rechercher la sagesse de Dieu par-dessus tout. Cela doit se faire dans la prière et avec la volonté de s'écouter mutuellement et de voir la situation sous l'angle des différents points de vue des uns et des autres.

*«Nous affirmons l'importance de la redevabilité entre Jeunesse en Mission dans son ensemble et ses différentes bases, ministères, équipes et formations ...» (Alliance de Manille #14)*

## 3) Composants pour une «création» réussie

Le but du processus consultatif est d'établir un terrain suffisamment fertile pour que la nouvelle formation puisse porter du fruit à long terme. Les composants suivants sont ceux dont l'expérience et la sagesse seront les indica-

teurs d'un fruit qui demeure. Ensemble, nous (les personnes impliquées dans le processus consultatif) devrions nous efforcer d'utiliser le plus grand nombre possible de ces composants, sous une forme ou une autre.

Une formation «parente», ou une formation et une base de lancement qui s'engagent à:

- former un leader approprié
- soutenir la nouvelle formation pendant (au moins) les deux premières années de son existence
- encourager le personnel à aller aider à l'établissement de la formation (peut-être même y envoyer une équipe)

Un leader de formation qui démontre:

- un engagement d'au moins deux ans pour assurer le lancement de la formation et la succession d'un nouveau leader
- une ouverture à prolonger cet engagement si aucun leader adéquat n'est formé dans ce délai pour assurer une succession
- un engagement envers la longévité de la formation plutôt que seulement envers son lancement initial
- un niveau approprié d'expérience dans la formation et le leadership en général – le rôle de pionnier exige un niveau d'expérience plus élevé que celui de diriger une formation déjà établie
- une acceptation et un engagement à l'égard de l'ensemble de la vie, de la vision et de l'approche opérationnelle de la base d'accueil
- un engagement à prendre le temps de s'adapter à une culture différente et d'adapter la formation à la façon de faire de cette culture (ou alors co-diriger avec une personne ayant une bonne compréhension de la culture et effectuer les ajustements nécessaires en se référant à ce co-responsable).

Le leader doit aussi:

- être reconnu du leader de la formation «parente» et du leadership de la base
- être reconnu et accepté de la part du leadership local et national de la base d'accueil
- être reconnu et accepté de la part des représentants concernés de la faculté ou du centre.

Une base d'accueil dont le leadership:

- a reçu la confirmation du Seigneur et s'est approprié la vision de la formation sur sa base
- s'engage pleinement à fournir le type de soutien nécessaire au maintien d'une nouvelle formation dans sa période d'établissement dans les domaines suivants:
  - finances
  - ressources
  - établissements
  - promotion
  - identification d'un potentiel personnel
  - PRIÈRE!!!
  - etc.
- s'associera à la base «parente» pour former le responsable de la formation proposée
- s'engage à identifier et à former un responsable de formation qui amènera cette formation au-delà de ses deux premières années (il peut s'agir du leader initial ou de celui qui est formé pour reprendre le flambeau)
- a un cœur pour (et l'opportunité de développer si ce n'est déjà fait) le type de ministère que cette formation donne
- est ouvert aux conseils et aux suggestions du leadership de la faculté/centre et des leaders de la formation «parraine» pour travailler en partenariat et développer une formation qui porte du fruit.

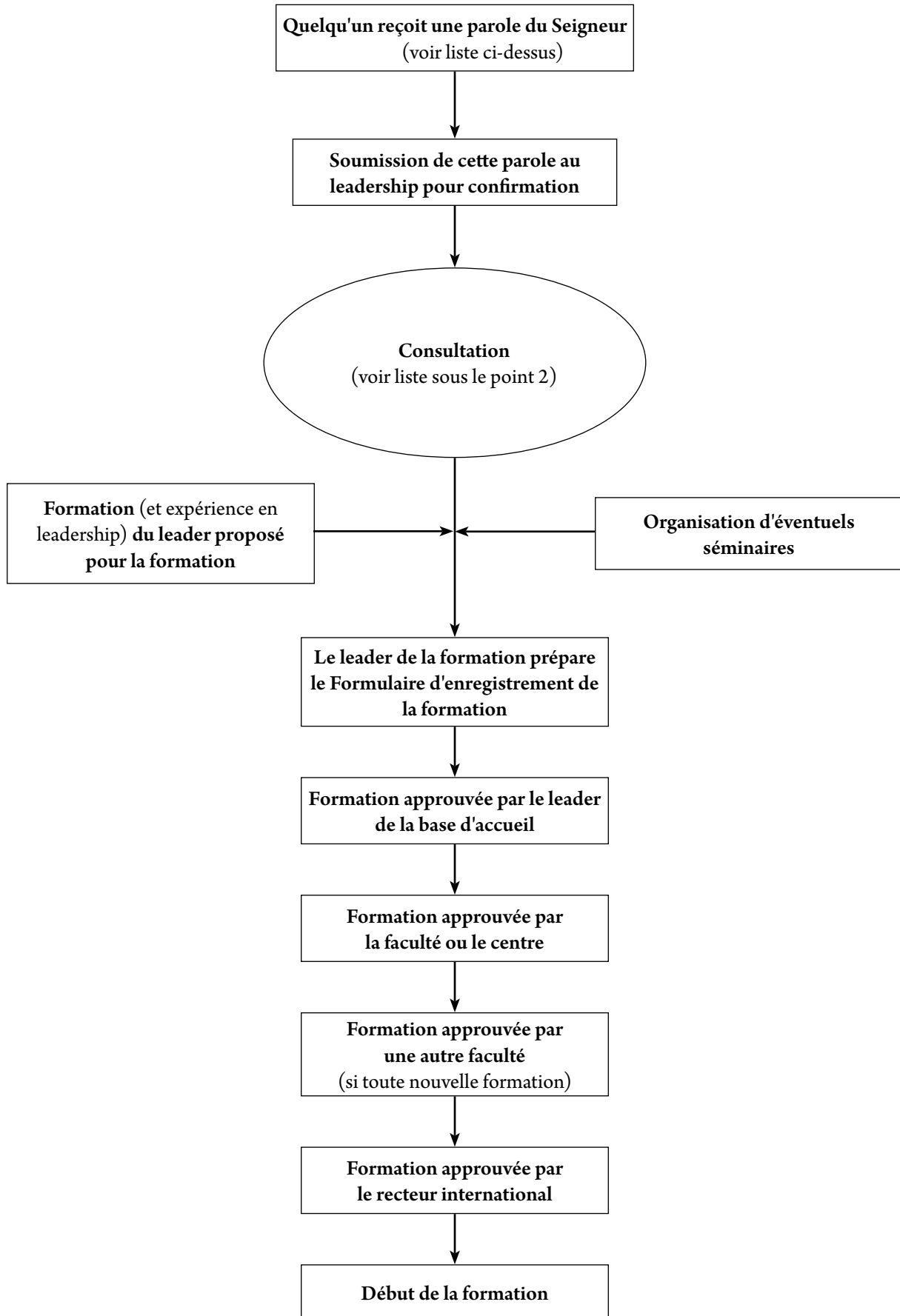
Un contexte local qui:

- reflète les situations/besoins visés par la formation
- offre la possibilité à la formation d'exercer son ministère de façon pertinente
- permet l'accès à des lieux de phase pratique appropriés.

#### **4) Suggestions et avertissements**

- Il est parfois bénéfique d'organiser une série de séminaires au cours de l'année (ou plus) précédant la date proposée pour le début de la première formation:
  - cela permet aux bases et aux leaders concernés de la formation de «tâter le terrain» pour savoir s'ils veulent la formation ou pas à cet endroit
  - cela permet de susciter de l'intérêt pour la formation à venir
  - grâce à l'organisation de séminaires, la formation se fait connaître et de nouveaux contacts sont établis avec les personnes locales qui ont des intérêts et des ministères similaires. Ces derniers peuvent devenir une source d'encouragement, de promotion, d'occasions de ministère et même d'orateurs
  - cela permet également au leader de la formation (et au personnel) d'apporter des ajustements à la formation en fonction des conditions, des besoins et de la culture au niveau local.
- Ce sont généralement les choses les plus inattendues qui deviennent les plus grands obstacles; du fait qu'elles sont inattendues, vous êtes tout simplement moins préparé à les affronter. Alors posez beaucoup de questions et soyez toujours prêt à réagir à l'inattendu. Explorez en profondeur la culture et les conditions de l'endroit où la formation sera introduite.
- Priez, priez et priez encore. Rien ne peut naître, si ce n'est tout d'abord dans la prière.





# MINISTÈRES D'ENTRAIDE – JEM INTERNATIONAL: PROBLÈMES DE JUSTICE, GENRE ET LONGÉVITÉ ET EFFICACITÉ DANS LES SOINS PASTORAUX

*Consultation de JEM international sur les missions pionnières et urbaines et l'entraide –  
Jomtien Beach, Pattaya, Thaïlande; 26 avril – 2 mai 1998*

## INTRODUCTION SUR LA DÉCLARATION DE JOMTIEN:

Ensemble, nous avons été défiés d'adopter une vision biblique du monde qui aurait un impact sur tous les domaines de notre vie et de nos ministères. Nous reconnaissons que nos vies ne reflètent pas toujours cette vision biblique. Nous sommes donc mis au défi d'examiner ces questions et de donner suite à nos conclusions. Nous reconnaissons que nous devons accueillir la révélation que Dieu a donnée, en particulier lorsqu'elle exige que nous nous conformions à son image, qui nous pousse à changer notre style de vie.

Nous reconnaissons que les missions pionnières/l'entraide/les missions urbaines ont commencé à intégrer leurs ministères dans certaines régions du monde. Au travers des ateliers de discussion et des moments que nous avons partagés ensemble, nous avons reconnu ce processus et voulons affirmer et encourager la continuation de l'intégration de ces ministères. Nous célébrons les forces distinctes de chaque domaine de ministère car chacun a une contribution unique à apporter à l'extension du Royaume de Dieu.

Nous avons été particulièrement interpellés par l'injustice entre les sexes (injustice de genre) à travers le monde et plus particulièrement dans le cadre de notre mission. Nous reconnaissons que l'image de Dieu est portée à la fois par les hommes et les femmes; les deux sont nécessaires à tous les niveaux de la mission afin que JEM reflète plus fidèlement cette image. Nous croyons également que nous ne pouvons pas nous attaquer correctement à l'injustice de genre dans le monde sans d'abord nous attaquer aux problèmes existant dans notre mission. Nous voyons le besoin d'agir en faveur de la réconciliation entre les sexes et d'une action de rédemption venant des JEMiens. Nous voyons un modèle pour ce comportement rédempteur dans l'histoire de Mardochee et d'Esther et nous prions pour la libération de ces types de modèles au sein de JEM.

Pour faciliter ce processus, nous faisons les recommandations suivantes:

- que ces questions soient examinées à tous les niveaux de leadership, y compris lors des prochaines consultations internationales (GLC)
- que l'on génère des indicateurs de progrès
- que l'on prenne conscience de notre responsabilité individuelle
- que soient réaffirmés des Mardochee dans chaque culture
- que plus d'hommes et de femmes enseignent sur les femmes dans le ministère et le leadership
- que les styles de leadership soient réévalués
- que les structures de leadership soient réévaluées
- que des forums en ligne soient créés pour la poursuite des discussions
- qu'il y ait plus d'engagement à prier pour que ces injustices soient traitées
- que les deux documents de prise de position concernant le genre et la justice et les quatre déclarations d'une efficacité plus grande dans les soins pastoraux (produites par l'atelier des Ministères d'entraide) soient activement examinés, édités et ratifiés d'ici la prochaine GLC.

## **DÉCLARATION ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES QUESTIONS DE JUSTICE:**

Nous affirmons que les êtres humains sont créés à l'image de Dieu et qu'ils ont une valeur intrinsèque. Nous affirmons également l'importance de la justice et de la réconciliation dans le dessein de Dieu pour Sa création. Nous devons donc nous préoccuper de la manière dont les personnes sont discriminées et exploitées, dans des domaines tels que:

- les droits de l'homme
- le genre
- la race
- l'économie
- les croyances religieuses
- la justice sociale
- la santé
- l'éducation
- la nourriture et un abri

Nous affirmons les recommandations et les principes suivants:

1. Nous encourageons une prière d'intercession accrue et l'établissement de réseaux de prière ainsi que d'autres moyens pour faire connaître ces sujets de prière.
2. Nous recommandons que, dans la mesure du possible, JEM crée une ONG au niveau national. Cela fait partie du processus de reconnaissance et de participation aux plans de développement avec les autorités locales et les agences internationales dans le but d'apporter une solution aux besoins des pauvres.
3. Nous sommes appelés à agir avec justice, à aimer la miséricorde et à marcher humblement avec notre Dieu. Nous reconnaissons que nous avons besoin à la fois d'annoncer et de démontrer l'Évangile.
4. Nous encourageons la mise en place d'un réseau ouvert pour des ressources d'information et des partenariats, ainsi que des canaux sécurisés pour les informations plus délicates.
5. Nous devons sensibiliser les gens non seulement à la souffrance dans le monde, mais aussi au fait que Dieu ordonne la justice pour tous ceux qui sont opprimés. Nous reconnaissons qu'il est de notre responsabilité de nous tenir informés, ainsi que nos missions et nos partenaires, de l'importance de ces questions.
6. Afin d'être plus proactifs dans les questions de développement et de justice, nous encourageons ces différents projets à créer un réseau d'informations entre les différentes bases de JEM, dans le but d'inspirer une plus grande participation et de nouvelles initiatives. Nous recommandons aussi de renforcer le réseautage entre ces bases sur les questions de justice pour promouvoir une plus grande participation à la recherche de solutions.
7. Nous recommandons aux doyens de l'UdN, aux comités des centres de l'UdN et aux leaders des formations qu'une réponse chrétienne aux questions de justice dans le cadre d'une vision biblique du monde soit intégrée dans le cursus de base de l'EFD et dans les formations de 2<sup>ème</sup> niveau appropriées.
8. Nous encourageons les bases de JEM à établir des liens opérationnels et relationnels avec les organisations chrétiennes qui utilisent leur influence politique pour soutenir et libérer les pauvres et les opprimés.

## **DÉCLARATION ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES QUESTIONS DE GENRE ET DE LONGÉVITÉ**

### **Introduction:**

Nous croyons qu'au centre de notre foi se trouve un Dieu qui se préoccupe de toutes les personnes, hommes et femmes, en particulier de celles qui sont vulnérables et exclues de la société. Notre compréhension de Dieu, de la création et de la rédemption nous amène à aborder les questions de genre et de longévité. Notre but est de communiquer cette compréhension d'une manière qui sensibilise autrui, brise les barrières et élargit les perspectives des gens pour qu'ils deviennent une partie de la solution de Dieu à ces problèmes.

### **Fondements théologiques:**

Genèse 1:27 déclare que Dieu a créé tous les êtres humains à son image – «hommes et femmes, il les a créés», égaux en valeur, chacun ayant des attributs bien distincts, et leur a confié la responsabilité commune de gérer la Terre.

*Justice, genre et longévité, et soins pastoraux: ministères d'entraide international; approuvé par GLT, Brésil, 1998; imprimé le 28 février 2005. Guide de référence de l'UdN 2017. © 2005. Tous droits réservés.*

2/7

L'intention libératrice de Dieu pour tous les êtres humains, hommes et femmes, est qu'ils soient valorisés de façon égale et solidaires les uns des autres. Contrairement à la culture de l'époque, Christ a valorisé les femmes aussi bien que les hommes. Malgré le fait que les femmes étaient sous-estimées dans la société, Jésus leur témoignait le même respect qu'aux hommes. Il leur a parlé en public, a encouragé leur désir d'apprendre les vérités de Dieu, et les a incluses pour être ses disciples. L'apôtre Paul a valorisé les femmes dans le leadership et dans l'utilisation des dons et du potentiel que Dieu leur a donnés.

La Bible ordonne clairement de protéger et de prendre soin de tout le monde, en particulier des pauvres et des impuissants. Nous vivons dans un monde où nous sommes confrontés à de nombreux défis en termes de besoins spirituels et physiques. Ces défis impactent davantage certains secteurs de notre société, comme les femmes, les enfants, les personnes déplacées, les personnes âgées, les handicapés mentaux/physiques et les minorités opprimées.

### **Recommandations pour JEM:**

Au vu des préoccupations que nous avons concernant les personnes vulnérables dans les domaines de genre et de longévité, nous aimerions faire les recommandations suivantes à JEM:

1. Éduquer autant les hommes que les femmes en ce qui concerne nos préoccupations, qui sont fondées sur la Bible, la morale et la culture. Dans ce cadre, nous insistons particulièrement sur:
  - la nécessité d'éduquer les hommes pour qu'ils soient disposés et capables d'aborder les questions de genre et éviter que cela soit seulement considéré comme étant des «problèmes de femmes»
  - le besoin d'éducation dans tous nos programmes de formation et phases pratiques/stages afin que ces questions puissent être abordées avec sensibilité et tact.
2. Adopter des questions pertinentes sur le genre et la longévité et développer des stratégies radicales pour pouvoir les aborder au travers des ministères de JEM. Les questions que nous recommandons d'aborder sont:
  - POUR LES FEMMES – pauvreté, éducation, veuves, santé, violence, conflits armés, autonomisation économique, capacité de prendre des décisions pour leur propre vie, droits de l'homme, polygamie, exploitation sexuelle, image médiatique des femmes, impact de la dégradation environnementale et éducation des fillettes.
  - POUR LES ENFANTS – orphelins, éducation, pauvreté, infanticide, malnutrition, avortement, désintégration de la famille, exploitation sexuelle, enfants des rues, conflits armés, esclavage et servitude sous contrat, travail des enfants, maladie, handicap et suicide.
  - POUR LES PERSONNES ÂGÉES – euthanasie, itinérance/sans-abri, discrimination fondée sur l'âge, santé, pauvreté, handicap, mourir dans la dignité.
3. Attirer l'attention sur les valeurs fondamentales de JEM qui traitent de ces questions.
  - La valeur 12 indique que «JEM reconnaît la valeur de chaque individu – homme et femme».
  - La valeur 13 affirme que «JEM affirme l'importance des pères, des mères et des enfants».
  - La valeur 14 dit que «JEM est appelé à libérer le potentiel des jeunes». Nous pensons que la compréhension de cette dernière affirmation devrait également englober les jeunes qui sont opprimés ou exploités.
4. Établir un cadre de prière.
  - Élaborer un guide de prière pour sensibiliser, encourager l'engagement et concentrer stratégiquement la prière sur les questions soulevées.
  - Prière et intercession concernant les dimensions spirituelles de ces questions.
5. Désigner un porte-parole, pour les questions de genre et de justice dans chaque pays, qui puisse traiter les questions pertinentes pour le pays concerné. Cette personne peut être formée pour aider le personnel et les donateurs à comprendre l'importance de ces questions et la sensibilité nécessaire pour les communiquer.

6. Établir des centres de ressources (par ex. Le Rucher) dotés en personnel pour:
  - créer une bibliothèque de ressources pour les personnes qui s'intéressent à ces questions
  - informer les porte-parole nationaux et les leaders de JEM sur ces questions
  - mettre en réseau les personnes ressources clés au niveau international avec le personnel de terrain impliqué dans ces domaines.
7. Encourager le personnel de chaque pays où JEM est impliqué dans les questions de genre et de longévité à établir des contacts et des réseaux avec d'autres organisations déjà impliquées dans ces mêmes questions.

## **COMMENT ÊTRE PLUS EFFICACE ENVERS LE PERSONNEL DE JEM DANS LA GESTION ET LE SOUTIEN DE L'ENTRAIDE ET DU DÉVELOPPEMENT**

1. Nous valorisons les personnes qui travaillent avec nous. Nous reconnaissons que ces personnes (bien que faillibles) ont de la valeur et qu'elles (bien qu'uniques) ont toutes la même valeur aux yeux de Dieu.
2. Notre politique concernant les personnes travaillant avec nous est de les aider à être toujours plus efficaces. Nous reconnaissons que ces politiques doivent constamment viser ce but. Notre objectif n'est pas seulement de répondre aux exigences minimales légales, professionnelles ou des donateurs, mais de répondre à la haute vocation du Créateur des peuples. Nous nous engageons à respecter et à prendre soin de nos membres du personnel, en développant le plein potentiel que Dieu leur a donné dans tous les domaines de la vie: physique, social, émotionnel, mental et spirituel.
3. Notre politique, concernant les personnes qui travaillent avec nous, vise à promouvoir une bonne intendance, la justice, la transparence et la qualité dans toutes nos relations. Elle vise également à être à la fois efficace et efficiente, sans sacrifier les droits individuels de ces membres par souci de justice, intendance et soins pastoraux dans toutes les relations.
4. Notre politique concernant les personnes qui travaillent avec nous est le résultat d'une large consultation du personnel. Nous reconnaissons que les lieux des opérations doivent s'efforcer de mettre en œuvre, de surveiller et de développer continuellement nos politiques concernant les soins pastoraux. Ce processus implique un échantillon représentatif de personnel de terrain, de leaders géographiques, de leaders ministériels, d'autres spécialistes et des consultations avec le personnel.
5. Nous offrons une formation et un soutien aux personnes qui travaillent avec nous en fonction de leurs dons, de leurs talents, de leurs compétences et de leur vocation. Nous reconnaissons que les soins pastoraux et l'intendance nécessitent une formation et un soutien continus. Nous nous engageons à encourager et à faciliter les possibilités de mentorat et de formation pour le développement et le placement des membres du personnel en fonction de leurs dons, talents, compétences et vocation individuels.
6. Les plans et budgets existants reflètent nos responsabilités envers notre personnel sur le terrain. Nous reconnaissons que l'efficacité et le succès de nos opérations sur le terrain dépendent en grande partie de la contribution des personnes qui travaillent avec nous, presque toujours sans compensation financière. Les budgets opérationnels visent à refléter et à honorer cette dynamique, y compris la gestion du personnel, le soutien, le développement, la sécurité et en particulier le domaine du bien-être du personnel.
7. Nous nous engageons à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et le bien-être des personnes qui travaillent avec nous. Nous reconnaissons que le travail des organismes d'entraide et de développement exige souvent beaucoup du personnel dans des conditions de complexité et de risque. Nous nous engageons à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et le bien-être du personnel, ainsi que des conjoints et des enfants qui les accompagnent: physiquement, spirituellement, émotionnellement, mentalement et socialement.

## COMMENT ÊTRE PLUS EFFICACE DANS LE BRIEFING ET LE DÉBRIEFING

### **Le briefing et le débriefing font partie de la routine du travail missionnaire:**

Nous adhérons aux principes bibliques concernant les soins pastoraux. Ces données, combinées aux résultats de la recherche universitaire, indiquent l'importance des séances d'information et de débriefing pour le bien-être physique, spirituel, émotionnel et mental à long terme du personnel et des étudiants.

Les résultats du débriefing sont confidentiels. Dans des circonstances exceptionnelles, le débriefer peut fournir un retour d'information à la direction de JEM concernée avec la permission de celui qui fait le débriefing et tout en assurant l'anonymat personnel du celui-ci, sauf accord contraire.

### **Indicateurs clés:**

- Les leaders de JEM comprennent les procédures de briefing et de débriefing.
- Les membres du personnel et les étudiants ont un plan stratégique pour le débriefing quand ils quittent JEM et à la fin de chaque mission.
- Les étudiants et le personnel à tous les niveaux ont accès à des séances de briefing et de débriefing de routine.
- Le personnel et les étudiants qui ont vécu des événements traumatisants ont facilement accès à des séances de débriefing en cas de crise sur tous les lieux de travail.
- Le débriefing de crise est offert rapidement et le plus proche possible du site de l'événement.
- Les sites opérationnels disposent de plans d'urgence pour le débriefing en cas de crise.
- Chaque quartier général national de JEM, au niveau international, tient à jour une liste des JEMiens, qui sont citoyens de leur pays, afin de faciliter les soins pastoraux, y compris le débriefing.

## COMMENT ÊTRE PLUS EFFICACE DANS LE PLACEMENT DU PERSONNEL ET DES ÉTUDIANTS SUR LE TERRAIN À JEM

Les programmes de formation s'efforcent de placer le personnel et les étudiants dans des lieux appropriés sur le terrain.

Les programmes de formation visent à préparer les gens au service sur le terrain. Les leaders de formations et l'ensemble de la communauté de la base visent à jumeler les étudiants et le personnel potentiel avec des opportunités appropriées au sein de leurs groupes cibles de personnes non atteintes et d'autres groupes de personnes. Le personnel sur le terrain vise à soutenir activement les étudiants et à leur fournir suffisamment d'information pour les aider à prendre des décisions concernant la mise en pratique de leur travail.

### **Indicateurs clés:**

1. Des ententes de partenariat entre les lieux d'envoi et de réception sont développées et maintenues.
  - Une période minimale de temps est convenue pour le partenariat.
  - Les lieux de formation adoptent au moins deux groupes de personnes non atteintes, comme le recommande l'équipe de direction internationale (GLT), et peuvent également établir des partenariats avec d'autres lieux.
  - Le personnel sur le terrain visite régulièrement les sites de formation des partenaires pour développer des programmes de formation et d'orientation dans le but d'équiper les sites d'envoi et de bien orienter le personnel et les étudiants.
  - Le personnel de formation se rend régulièrement sur les lieux de phase pratique des partenaires et facilite la croissance des anciens étudiants.
  - Les lieux de phase pratique offrent des lieux de formation aux partenaires avec des opportunités de travail actualisées et des descriptions de tâches/spécifications et envisagent de créer de nouvelles descriptions de tâches adaptées aux dons et appels des candidats.
  - Les lieux de formation fournissent aux partenaires des lieux de phase pratique avec des références personnelles précises et pertinentes, y compris les antécédents médicaux.

- Le personnel sur le terrain envoie une évaluation des étudiants au lieu de formation.
  - Les initiatives à court terme sont liées à des stratégies à long terme.
  - Le personnel et les étudiants sont soumis à une période probatoire de trois mois à l'issue de laquelle il y aura une évaluation.
2. Les programmes de formation préparent les étudiants à un stage sur le terrain.
- Les étudiants sont encadrés pour développer des mécanismes de soutien spirituel, financier, personnel et professionnel. Il s'agit d'évaluer les structures d'appui existantes pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins sur le terrain.
  - Les étudiants sont affectés à un membre du personnel expérimenté qui les aidera à se rendre à un endroit approprié sur le terrain ou à une autre étape appropriée pour leur carrière ou leur développement de ministère.
  - Les étudiants sont orientés vers leur lieu d'accueil en fonction du type de placement.
3. La formation implique un coaching sur le terrain.
- 1) Long terme
- Les étudiants reçoivent une formation en cours d'emploi.
  - Les étudiants reçoivent une formation linguistique et culturelle locale avec une évaluation régulière.
  - Les étudiants reçoivent des soins pastoraux sur le terrain.
  - Les étudiants reçoivent un débriefing à intervalles réguliers.
- 2) Court terme
- Les étudiants reçoivent une orientation vers le lieu d'accueil ainsi qu'un enseignement culturel et linguistique de base.
  - Les étudiants reçoivent une formation en cours d'emploi.
  - Les étudiants sont évalués par le responsable de l'équipe.
  - Les équipes sont débriefées à la fin du programme à court terme.

## **PRINCIPES EFFICACES DANS LA FORMATION DES OUVRIERS DES MINISTÈRES D'ENTRAIDE À LONG TERME:**

1. Les programmes de formation ont des buts et des objectifs clairs, mesurables et réalisables qui sont évalués efficacement et régulièrement par l'UdN, le personnel de formation, les étudiants et le personnel de terrain.
2. L'accent est mis sur la formation du personnel d'entraide et de développement à long terme et sur la transmission d'une orientation professionnelle impartiale et informée.

Il y a également un engagement envers la formation des travailleurs à court terme.

3. Les méthodes d'enseignement sont le reflet de pratiques efficaces dans le domaine de l'apprentissage des adultes:
  - style participatif
  - documentation pertinente
  - prise de décision active
  - observateur/apprenant
  - coaching/mentorat/apprentissage
  - expérience pertinente et formation continue sur le terrain
  - apprentissage autodidacte
  - transférable

4. Le personnel d'entraide et de développement à long terme possède les compétences de base dans les domaines suivants:
  - questions de vision du monde
  - théologies de la mission, de la souffrance et du cœur de Dieu pour les pauvres et les nécessiteux
  - principes du développement communautaire
  - comment être un formateur de disciples
  - dynamique d'équipe et dynamique communautaire
  - gestion du stress
  - développement et gestion de projets
  - questions interculturelles
  - acquisition du langage
  - principes d'implantation d'églises
  - soutien financier personnel et maintenance
5. Les leaders de programmes de formation choisissent le lieu le plus adapté pour la formation afin d'atteindre les objectifs d'apprentissage. Le personnel de terrain est encouragé à participer au programme de formation.
6. L'intégrité des programmes de base est maintenue et la diversité des cours d'orientation, d'entrée sur le terrain et de spécialisation dans les stratégies de formation est reconnue.



# DIRECTIVES DE JEM POUR LA GESTION DES SITUATIONS DE CRISE

## INTRODUCTION:

Ces directives sont conçues pour permettre aux missionnaires de JEM de se préparer et de répondre à toute situation de crise. Bien qu'il soit d'une importance vitale d'être préparé, il est tout aussi important de ne pas réagir de façon excessive et de ne pas paniquer. Le missionnaire doit toujours maintenir le plus haut niveau de foi et de calme, tout en étant réaliste et préparé pour des situations potentiellement dangereuses. En raison des climats politiques différents, des lois et coutumes locales et d'un grand nombre d'autres éléments variables, il est impossible de standardiser les critères de mesures de sécurité à l'échelle internationale. Pour cette raison, il est essentiel que chaque équipe de direction nationale soit dynamique dans le développement de ses propres mesures et consignes de sécurité relatives à ses éventuelles crises afin d'être à même de répondre et s'adapter à l'évolution constante des risques et des dangers.

## DÉFINITION D'UNE SITUATION DE CRISE

Une situation réelle ou imminente qui crée, ou qui a le potentiel immédiat de créer un niveau inacceptable de danger pour le personnel, le fonctionnement de la mission et de ses entités d'Outre-Mer, et/ou qui menace sa raison d'être.

### 1. Planification avant une situation de crise

A. Dressez la liste des éléments suivants:

- tous les membres de votre famille
- un contact de confiance à votre domicile
- votre dossier personnel local, et
- un dossier pouvant être emmené avec vous lorsque vous vous rendez d'un endroit à un autre:
  1. une copie des numéros de passeport, la date d'émission et le visa du pays
  2. numéros de comptes bancaires
  3. numéros de cartes de crédit
  4. numéros de polices d'assurance
  5. immatriculation des véhicules: numéros de série et de plaque
  6. numéros de permis de conduire
  7. numéros de sécurité sociale (si besoin)
  8. empreintes digitales, palmaires et photographies récentes
  9. ordonnances médicales actuelles, y compris des lunettes
  10. contenu et emplacement de tout coffre-fort
  11. vos actifs et dettes
  12. noms et adresses des contacts professionnels et personnels à contacter en cas d'urgence.

B. Localisez un endroit sûr dans votre pays d'origine et mettez-y les originaux des documents suivants: (vous pouvez aussi garder certaines copies de ces documents avec vous ou les laisser à une personne de confiance)

1. testament
2. procuration
3. certificats de naissance, de mariage et d'adoption
4. certificats de naturalisation, de double citoyenneté, etc. (Remarque: les certificats de naturalisation ne peuvent pas être copiés)
5. actes

6. hypothèques – actions/obligations (remarque: envisagez de les laisser à un courtier au cas où vous voudriez les vendre)
  7. papiers d'assurance – vie, voiture, maison, effets mobiliers, médicaux
  8. inventaire courant de vos actifs
  9. dossiers médicaux et dentaires
  10. dossiers scolaires
  11. dossiers fiscaux
- C. Établissez une procuration pour chaque membre adulte de votre famille et faites-en plusieurs copies. Procurez-vous également plusieurs originaux. Ces derniers sont nécessaires pour toute transaction au nom de votre conjoint ou d'un autre adulte.
- D. Mettez à jour votre testament et faites-en plusieurs copies. Mettez l'original dans un coffre-fort et donnez des copies à l'exécuteur testamentaire, à l'avocat et aux personnes en charge du dépôt sécurisé.
- E. Instruisez-vous sur les lois concernant les impôts et les propriétés actuellement en vigueur dans votre résidence légale et votre lieu de domicile.
- F. Faites un inventaire de tous vos biens, y compris bijoux et vêtements et mettez-le régulièrement à jour. Cet inventaire peut être écrit, enregistré sur bande magnétique et/ou photographié.
- G. Établissez un système de crédit qui sera adéquat en cas d'urgence.
- H. Conservez une liste des dates de facturation régulières pour toutes vos dépenses récurrentes (c.-à-d. assurance, hypothèques et taxes).
- I. Établissez un compte chèque commun, ou deux comptes chèques communs, permettant à chaque conjoint d'employer l'un ou l'autre dans le cas où ils seraient séparés l'un de l'autre pendant un certain temps.
- J. Faites déposer les chèques dans un compte bancaire local plutôt que de les poster. Les chèques perdus dans la poste peuvent causer de terribles difficultés.
- K. Obtenez des cartes de crédit individuelles pour chaque conjoint.
- L. Assurez tous vos biens et mettez périodiquement à jour vos politiques d'assurance.
- M. Placez vos chéquiers, carnets de banque, quelques chèques de voyage et une somme modeste d'argent comptant dans un endroit sûr, mais facilement accessible.
- N. Rassemblez tous les antécédents professionnels des membres adultes de votre famille, y compris les curriculums vitae et les lettres de référence. Conservez leurs copies dans votre lieu d'origine.
- O. Discutez un plan d'action avec votre famille en cas de séparation d'urgence (évacuation, prise d'otage, maladie ou décès):
- qui est la personne à contacter en cas d'urgence?
  - où iriez-vous? (Quelles sont vos recours, localités disponibles?)
  - que faire en cas d'évacuation rapide? (Liste de contrôle)
  - ayez à disposition une provision financière pour couvrir:
    - évacuation
    - frais de voyage

## **2. Décès d'une personne travaillant pour JEM**

Les incidents entraînant la mort varient et sont uniques; par conséquent, tout plan d'urgence standard devra être adapté. Ci-dessous se trouvent quelques principes à suivre:

Tenez un registre détaillé de toutes les communications et de toutes les mesures prises, notamment:

- le contenu de la communication
- la date et l'heure de la communication
- le nom et le numéro de téléphone de la personne contactée.

- A. Lorsqu'il y a un décès, le leadership et le personnel de JEM sur le lieu du décès doivent y accorder toute leur attention et communiquer dès que possible avec le leadership de JEM au niveau régional. Les dirigeants locaux doivent aussi être prêts à mettre en œuvre toutes les mesures requises dans de très courts délais.
- B. Lorsque le premier contact est établi entre le personnel de JEM sur le terrain et le leader national ou régional, il faut déterminer quel est le meilleur moyen de communication (téléphone, télex, fax, câble, radioamateur, courriel, etc.) Les conversations téléphoniques sont préférables. À chaque fois qu'il y a communication, les deux parties doivent établir un rendez-vous pour la communication suivante.
- C. Tout membre de la famille présent sur le champ de mission doit être fortement encouragé à consulter le reste de la famille restée dans leur pays d'origine avant de décider de la façon de disposer du corps. (Certains pays incluent dans leurs procédures des instructions sur quoi faire en cas de décès sur le terrain; ces politiques doivent être revues régulièrement).
- D. Le leader national, régional ou la personne en charge de JEM sur le terrain doit prendre contact avec les personnes suivantes:
- la famille immédiate dans le pays d'origine
  - tout soutien proche de la famille (c'est-à-dire l'église locale qu'ils fréquentaient, le centre de JEM le plus proche, etc.)
  - la famille immédiate doit être encouragée à contacter les pompes funèbres locales, leur pasteur ou une personne expérimentée qui sera apte à les conseiller sur toute marche à suivre, particulièrement s'ils désirent rapatrier le corps. (Cela peut ne pas être applicable dans certains pays.)
- E. Si le contact téléphonique est relativement facile entre le champ missionnaire et le lieu d'origine de la personne décédée, les membres de la famille présents sur le terrain doivent prendre contact par téléphone avec le lieu d'origine tout de suite après la prise de contact initiale par la direction de JEM. À ce moment-là, la disposition du corps doit être discutée et une décision doit être prise, dans la mesure du possible.
- F. Le leadership de JEM doit encourager le leadership local sur le lieu du décès à rechercher toutes les exigences légales locales, telles que certificats de décès, exigences en matière d'embaumement et de rapatriement du corps, si telle est la décision prise. Certains pays exigent que le corps soit enterré dans les 24 heures; d'autres exigent que le corps soit embaumé avant d'être rapatrié. Il est nécessaire que ces exigences soient minutieusement vérifiées.
- G. Une fois que le leadership de JEM a pris contact avec le leadership régional, local et du champ missionnaire, il incombe au leadership local d'initier immédiatement les modalités appropriées, telles que l'embaumement, l'incinération ou la prise de contact avec les pompes funèbres. Si elles sont disponibles dans le pays, il est important d'obtenir des devis pour l'embaumement, les services de base, les frais de manutention ou le rapatriement du corps. (Si le corps doit être rapatrié, aucun accord final ne devrait être conclu avant que les prix avec le lieu d'origine ne puissent être vérifiés.)
- H. S'il reste des survivants sur le champ de mission, qui vont retourner dans leur pays d'origine, il est important de prendre rapidement une décision, concernant leur accompagnement par une personne de JEM. S'il existe des doutes quant à savoir s'ils doivent être accompagnés ou non, il est recommandé de les accompagner.
- I. Il est important d'encourager le personnel local de JEM à organiser une cérémonie commémorative, si possible sur le lieu de travail.
- J. Un arrangement doit être mis en place pour permettre à des représentants de JEM de participer à la cérémonie de commémoration dans le lieu d'origine de la personne décédée.
- K. Si certains survivants mettent fin à leur engagement avec JEM et retournent chez eux, il est important de définir les obligations de JEM concernant leur soutien, à court ou à long terme.
- L. Gardez à l'esprit que le personnel local de JEM subit de fortes tensions lors d'un décès. Ils méritent que nous reconnaissons ces tensions et que nous leur offrons le soutien moral de JEM à l'échelle internationale.
- M. N'oubliez pas d'aider le personnel sur le champ de mission à immédiatement établir des plans, selon les besoins, pour couvrir les responsabilités de la famille de la personne décédée. (Accès au testament, aux comptes bancaires, aux dossiers, etc.)

### 3. PLAN D'ÉVACUATION – GUERRE, CATASTROPHE NATURELLE

Ce qui suit concerne l'évacuation des expatriés travaillant dans des zones potentiellement hostiles, ou mortelles et ne tient pas compte de toute opération de secours qui pourrait être appropriée.

- Étape 1: préparation
- Étape 2: restez dans une zone sûre (cette mesure est prise lors d'une situation de violence localisée accrue, par exemple, combats de rue, action de foule – période temporaire).
- Étape 3: ne vous rendez pas au travail, restez à la maison. (Cette mesure indique probablement une incapacité à quitter le pays selon les procédures normales et peut être rendue nécessaire par des combats à grande échelle ou des lancements de missiles aléatoires pendant une période de temps prolongée. Restez là où vous êtes, même si vous êtes au travail.)
- Étape 4: au moment donné, rendez-vous aux points de rassemblements préétablis. Il convient de noter qu'aucune prédiction précise ne peut être faite quant à la vitesse à laquelle les étapes peuvent progresser; de l'étape 1 à l'étape 4, il se peut que ce ne soit qu'une question d'heures, ou plutôt progressif. Les personnes qui désirent s'en aller au cours de la première étape peuvent le faire sans crainte d'être désapprouvées.

#### A. Préparations/précautions:

1. Assurez-vous que les réservoirs à essence de vos véhicules soient à moitié remplis et que chaque maison ait un réservoir métallique rempli d'essence, gardé dans un endroit frais.
2. Il est recommandé de laisser dans le véhicule une trousse de premiers soins ainsi que quelques aliments et de l'eau. Une trousse médicale doit aussi être conservée dans chaque place de résidence.
3. Procurez-vous des autocollants identifiant votre organisation/projet pour mettre sur votre véhicule et pour vous-mêmes.
4. De l'eau potable doit être disponible. Idéalement, assez d'eau pour une semaine d'approvisionnement. Dans la mesure du possible, l'eau doit être changée chaque semaine.
5. Assurez-vous de garder dans chaque maison une réserve de nourriture pour deux semaines (des aliments qui ne nécessitent pas beaucoup de préparation, par exemple, fruits secs, noix, etc.).
6. Gardez toujours les batteries de voiture utilisées pour l'éclairage chargées.
7. Il est impératif que chaque place de résidence ait à portée de main une liste mise à jour des contacts téléphoniques.
8. En tout temps, il est important que le personnel communique ses mouvements avec ses colocataires ou avec d'autres travailleurs de JEM, ainsi que leur heure prévue de retour.

#### B. Communication:

1. Chaque place de résidence doit avoir une personne de contact, responsable de passer les messages.
2. Les téléphones doivent être maintenus en bon état de fonctionnement.
3. **Alerte:** les expatriés doivent toujours être munis de leur passeport. Si un représentant du pays, ou son délégué, déclare une évacuation imminente, veuillez-vous rendre dans une zone sécurisée.
4. **Remarque:** certaines ambassades ont formé un réseau de gardiens et il est important de vous assurer que vous êtes sur ce réseau. Les ambassades sont responsables d'informer le reste des expatriés lorsqu'un ordre d'évacuation est reçu. On demandera aux expatriés de rester chez eux jusqu'au moment où on viendra les chercher pour le départ.
5. Il incombe au représentant du pays d'aviser le personnel local et la direction régionale. Si cela n'est pas possible, un représentant du personnel local doit téléphoner/envoyer un courriel depuis le bureau. Le bureau régional doit aviser les familles du plan d'évacuation.
6. Il est important d'indiquer au représentant du personnel local s'il y a lieu ou non d'entrer en contact avec les autorités civiles.

C. Si les hostilités commencent (p. ex. tirs de roquette, artillerie, etc.)

1. Rassemblez les gens à l'intérieur de votre maison. Allez au sous-sol si vous en avez un ou, si vous n'avez pas de sous-sol, choisissez l'endroit le plus sûr, hors de vue directe de toutes les fenêtres et les portes. Tirez les rideaux. Restez discrets, restez à l'intérieur et évitez toute exposition.
2. Ouvrez plusieurs fenêtres sur tous les étages, afin de réduire tout risque de traumatisme dû aux bris de glace. Les rideaux tirés réduisent les éclats de verre.
3. Remplissez d'eau toutes les baignoires, lavabos et autres récipients (si votre électricité est coupée, vos pompes ne fonctionneront pas).
4. Avertissez votre personnel et vos enfants de ne pas ramasser de balles, d'obus, de roquettes ou d'autres objets inhabituels.
5. Si des personnes armées entrent dans votre zone, ne donnez pas l'impression de leur être hostiles ou de leur résister. Souriez fréquemment, soyez amical et coopérez. Si possible, encouragez-les à partir le plus tôt possible, car leur présence pourrait mettre en danger les personnes présentes dans votre foyer.
6. Si une personne non armée vous demande de l'abriter, refusez poliment, mais fermement – à moins que vous reconnaissiez que sa vie est immédiatement en danger.
7. Ne vous approchez d'aucun corps. Les parties belligérantes prendront probablement soin de leurs blessés. Si vous voyez des blessés seuls, informez-vous auprès d'autres personnes sur les lieux.
8. S'il y a une accalmie dans le combat, restez dans votre enceinte à moins d'instructions contraires. Ne faites pas le tour de la ville. Ne prenez pas de photos.
9. Si les autorités responsables imposent un couvre-feu ou émettent des décrets spéciaux de loi militaire, obéissez à la lettre.
10. Préparez une valise et deux couvertures pour votre famille et rassemblez suffisamment de nourriture et d'eau, au cas où vous devriez vous rendre à un point de rassemblement pour l'évacuation.

D. Surpris loin de chez vous:

1. Émeutes de rue: lors d'une émeute, votre voiture peut facilement devenir une cible. Abandonnez votre voiture et trouvez un abri. Si vous êtes près de votre lieu de travail, retournez-y, sinon, réfugiez-vous dans un magasin.
2. Sachez bien vous orienter dans votre ville – familiarisez-vous avec les différents chemins pour vous rendre à certains endroits.
3. Coincés loin de chez vous – contactez quelqu'un et dites-leur où vous êtes.

E. Voies d'évacuation:

Si vous vous trouvez dans des zones dangereuses, il est nécessaire que vous ayez un plan d'évacuation en place, soit à la campagne, dans une maison, soit dans une ville.

1. Achats nécessaires: un fonds de prévoyance est nécessaire, pour acheter des billets d'avion ou de bateau; avoir de l'argent disponible pour tout déplacement par route, y compris la nourriture; les représentants du personnel local doivent avoir accès à ce fonds et recevoir de claires instructions sur son usage.
2. Départ: le représentant du personnel local informera le bureau régional des dispositions prises pour tout départ. Tous les expatriés seront pris en charge à leur domicile dans un véhicule de JEM et conduits à l'aéroport ou se rendront par route à une destination préalablement arrangée.

#### **4. TERRORISME: COMMENT L'ÉVITER ET COMMENT Y SURVIVRE**

A. Menace et évaluation de la menace:

- a. Le terrorisme est le recours à la force, à la violence ou à la menace par une organisation terroriste pour atteindre des objectifs politiques en utilisant la peur, l'intimidation ou la contrainte.
- b. Le terrorisme international est décrit comme des actes de terrorisme calculés infligés contre des étrangers ou se produisant à l'extérieur du pays, qui sont habituellement conçus pour attirer la publicité mondiale et attirer l'attention sur l'existence, la cause et les exigences d'une organisation terroriste.

- c. Une organisation terroriste est un sous-groupe national de type anarchiste, nihiliste ou autre, à orientation politique et belligérante, qui utilise le terrorisme comme mode de fonctionnement, généralement dans un environnement urbain.
  - d. Les terroristes ont recours à une violence illégale, dans le cadre d'une campagne systématique. Cette campagne vise souvent la population civile. Les terroristes agissent pour obtenir de la publicité pour leurs organisations, pour atteindre des objectifs politiques ou simplement pour obtenir des armes ou du financement pour leurs opérations futures.
  - e. Bien que les actes de terrorisme semblent imprévisibles et irrationnels au groupe ciblé, ils ne sont jamais fondés sur des motifs impulsifs. Ils ne découlent pas d'actions spontanées. Les actes de terrorisme sont presque toujours des actions bien planifiées, exécutées rapidement et systématiquement.
  - f. L'effet net des actes terroristes a une portée plus grande que la simple violence physique. Un seul incident, dirigé et mené par quelques terroristes habiles, peut susciter la peur et les émotions d'une nation entière.
  - g. UN TERRORISTE: un individu généralement âgé de 18 à 28 ans, issu de classe moyenne, bénéficiant d'une formation supérieure, ayant des tendances politiques et embrassant généralement diverses philosophies anarchistes. Travaille habituellement au sein d'un groupe dont la structure organisationnelle et la hiérarchie sont bien définies; le groupe aux commandes est habituellement constitué de terroristes plus âgés et plus expérimentés, qui établissent les objectifs de l'organisation et planifient les opérations utiles à l'atteinte de ces objectifs.
  - h. CRIMINELS: ce sont généralement des hommes de moins de 25 ans dont l'éducation est limitée; ils sont souvent associés à la drogue. Leurs antécédents reflètent des actes criminels fréquents; ils sont souvent armés; lors de rencontres, ils utilisent leurs armes pour tuer ou blesser.
  - i. DES BANDES ET DES DISSIDENTS: il peut s'agir de factions religieuses, de fanatiques ou de personnes à tendance politique.
- B. Régions à risque élevé:

1. Si vous devez voyager dans une région où les attaques terroristes, les enlèvements, etc. sont choses courantes prenez l'habitude de faire les choses suivantes:
  - discutez avec votre famille d'un plan d'urgence et assurez-vous que vos affaires à la maison soient en ordre.
  - Inscrivez-vous auprès de l'ambassade dès votre arrivée.
  - Restez amical, mais soyez prudent lorsque vous discutez de questions personnelles, de votre itinéraire ou de votre programme.
  - Ne laissez aucun document personnel ou professionnel dans votre maison/hôtel.
  - Soyez alerte si quelqu'un vous suit et surveillez les «vagabonds» qui observent vos allées et venues.
  - Souvenez-vous des places de refuge sûres, comme les postes de police, les hôtels et les hôpitaux.
  - Communiquez votre itinéraire de voyage à une tierce personne. Tenez-les informés si vous changez vos plans.
  - Évitez les heures et les itinéraires prévisibles et signalez toute activité suspecte à la police locale ou à l'ambassade la plus proche.
  - Refusez les colis inattendus.
  - Formulez un plan d'action en cas d'explosion de bombe ou de tirs à proximité de chez vous.
  - Vérifiez qu'il n'y ait pas de fils électriques desserrés ou d'autres activités suspectes autour de votre véhicule.
2. Si jamais vous êtes dans une situation où quelqu'un commence à tirer, laissez-vous tomber sur le sol, restez aussi bas que possible et ne bougez pas jusqu'à ce que vous soyez sûr que le danger est passé. N'essayez pas d'aider les sauveteurs et ne ramassez pas d'arme. Dans la mesure du possible, protégez-vous derrière ou sous un objet solide. Si vous devez bouger, rampez sur le ventre.

### C. Prévenir les attaques terroristes:

- A. Être imprévisible est sans aucun doute l'une des meilleures façons de décourager une attaque. Si une attaque se produit, une réponse immédiate est nécessaire, mais il est plus souhaitable de combattre le problème au niveau de la prévention.
- B. Une étude sur les attaques terroristes sur véhicules montre la progression suivante: la personne ciblée est surveillée; en fonction de cette surveillance, une attaque est planifiée; l'équipe d'attaque se déploie conformément au plan; la personne ciblée entre dans la zone de tuerie et l'attaque a lieu.
- Une fois la surveillance détectée et confirmée, la personne ciblée doit apporter des changements subtils à ses habitudes de transport qui décourageront le terroriste de la considérer comme une cible attrayante.
  - Un autre moment où une attaque peut être évitée est juste avant que l'individu n'entre dans la zone de tuerie. La reconnaissance de l'attaque doit se produire alors qu'elle est encore en phase de camouflage ou de déguisement. De cette façon, un changement de direction peut se produire avant que les armes ne soient utilisées.
  - L'un des moyens les plus importants pour vaincre une attaque terroriste est de priver le terroriste de l'avantage tactique de l'effet surprise. Sans l'effet surprise, l'attaque est pratiquement inefficace.
  - La personne ciblée doit assumer la responsabilité de ces mesures de sécurité.

### 5. Survie des otages

Ces lignes directrices décrivent les contre-mesures défensives qui peuvent être utilisées au bureau, à la maison ou en voyage.

- A. **MOMENT DE LA CAPTURE:** en général, l'une des étapes les plus critiques et les plus dangereuses de l'opération est la phase de saisie ou d'enlèvement. Tout mouvement soudain ou inattendu, bruit ou appel au secours est susceptible de provoquer une réaction violente de la part des terroristes, qui pourrait être fatale pour le prisonnier. Dans une situation de barricade, la tension restera élevée jusqu'à ce que les terroristes soient sûrs d'avoir le contrôle.
- B. **RÉSISTER OU SE RENDRE:** la décision de résister à la capture ou de se rendre au terroriste demeure une décision personnelle. Vous devez soigneusement peser les risques inhérents à une résistance dans une situation énormément dangereuse. Si vous décidez de ne pas résister, assurez le terroriste de votre intention de coopérer, en particulier pendant la phase d'enlèvement. Résister aux terroristes est très risqué étant donné qu'ils se sont mentalement préparés à faire face à cette éventualité et qu'ils agissent sous haute tension pendant les premières minutes de l'opération.
- C. **BANDEAUX, BÂILLONS ET DROGUE:** il est important de savoir que les terroristes vous veulent vivant. Bien qu'ils puissent utiliser des drogues, des bandeaux ou des bâillons au moment de l'enlèvement, ne vous alarmez pas et ne résistez pas indûment. Les combattre est susceptible d'entraîner des mesures encore plus sévères.
- D. **EXPLICATION:** assurez-vous de pouvoir expliquer tout ce que vous avez sur votre personne, y compris vos adresses.
- E. **RESTEZ ALERTE:** retrouvez votre sang froid aussi rapidement que possible, respirez profondément et tentez d'organiser vos pensées. Occupez votre esprit en notant – pour référence ultérieure – les sons, la direction du mouvement, le passage du temps, les conversations du terroriste et d'autres informations ou circonstances qui pourraient être utiles. Portez une attention particulière aux instructions données et essayez de vous y conformer autant que possible. Demandez la permission avant de communiquer. Soyez prêt à être accusé d'être un membre d'un groupe d'espionnage étranger. Anticipez l'isolement ainsi que des efforts pour vous désorienter.
- F. **S'AJUSTER À LA CAPTIVITÉ**
- a. **LES CONDITIONS DE VIE:** les conditions peuvent varier considérablement d'un incident à l'autre; par exemple, un avion de ligne où la chaleur et le manque d'eau, de nourriture et de toilettes sont presque insupportables. Dans une situation de barricade, les victimes peuvent se trouver dans un environnement

- familier, moins primitif. Il peut y avoir un manque total d'intimité. Les toilettes conventionnelles peuvent faire défaut. Maintenir sa dignité et le respect de soi dans de telles conditions sera difficile, mais c'est très important. Garder votre contenance est primordial pour conserver votre statut d'être humain et, par conséquent, paraître être une vie digne d'être sauvée aux yeux des terroristes.
- b. LA PEUR: la peur est l'outil le plus important des terroristes. Ils s'en servent pour contrôler, intimider et fatiguer l'otage et les négociateurs, ainsi que tout public national ou international sympathisant avec le sort de la victime. La peur peut être induite par le chargement et le déchargement d'armes en présence de l'otage, en affichant des sautes d'humeur excessives, en recourant à des abus physiques et en simulant de fausses exécutions. La peur de mourir est très réelle et peut devenir écrasante, surtout pendant les premières étapes de la captivité; la mort est certainement une possibilité réelle, mais statistiquement, les probabilités favorisent la libération d'un otage vivant.
  - c. LE TEMPS: l'expérience démontre que les chances que l'otage soit libéré ou sauvé vivant grandissent au fil du temps. Pour cette raison, même si le passage du temps peut vous sembler déprimant par son manque de rescouste ou de libération, soyez rassurés que ce laps de temps est à votre avantage. Une fois installé, n'ayez pas peur de demander ce dont vous avez besoin ou ce que vous voulez. Le pire que les terroristes puissent faire, c'est de refuser votre demande.
  - d. L'ENNUI: pour éviter de vous ennuyer, il vous est conseillé de développer et pratiquer un programme quotidien d'exercices physiques et d'engager votre esprit dans des activités mentales créatives, comme la lecture, l'écriture ou même la rêverie. L'exercice peut être difficile en raison de l'exiguïté de l'espace, ou si vos bras et vos jambes sont ligotés. Si possible, cependant, commencez et maintenez un programme régulier de course sur place, des redressements assis et des pompes. Vous pouvez pratiquer des exercices isométriques, pour surmonter le manque d'espace ou les contraintes physiques.
  - e. ACTIVITÉS MENTALES: la stimulation mentale peut être réalisée de différentes manières. Les terroristes fournissent parfois du matériel de lecture, des magnétophones et même des cassettes. Selon ce qui est disponible, l'otage devrait lire, développer une technique pour rester conscient du passage du temps, fabriquer des jeux tels que le jeu de dames, des jeux de cartes ou même un jeu d'échecs; les otages peuvent prier, se souvenir de passages mémorisés des Écritures, de poèmes, ils peuvent écrire un roman, composer de la musique, ou concevoir et construire une nouvelle maison.
  - f. LA MALADIE: pour certains otages la perte de poids est un effet secondaire de leur captivité, même si les repas sont adéquats. Des troubles gastro-intestinaux ou la constipation peuvent survenir et, bien qu'ils ne mettent pas la vie en danger, ils peuvent être débilissants. N'hésitez pas à vous plaindre et à demander des médicaments, car les terroristes veulent garder leurs otages en vie. Dans un certain nombre de cas, des terroristes ont fourni des soins médicaux à des otages souffrant de maladies ou de blessures.
  - g. RAPPORT avec le ravisseur: une étude nationale a conclu que «plus l'humanité d'une victime est évidente à ses ravisseurs, plus ils auront de la difficulté à exécuter leurs menaces de violence envers elle». Montrer des photos de famille ou tenir des discussions sur ses enfants et sur toute question familiale ont parfois contribué à sauver la vie des otages.

#### G. RESCOUSSE OU LIBÉRATION:

- a. La plupart des décès des otages surviennent lors des tentatives de sauvetage. Il est donc crucial que vous soyez particulièrement vigilant, prudent et que vous obéissiez aux instructions si vous ou les terroristes soupçonnez qu'une telle tentative est imminente ou en cours.
- b. Les ravisseurs, tout comme les captifs, sont susceptibles de se sentir menacés et même de paniquer. Les terroristes seront extrêmement nerveux pendant toute phase de libération, surtout si les négociations ont duré longtemps. Ils seront également soucieux d'échapper à la capture et à la punition.
- c. En tant que figure centrale dans la tentative de sauvetage, vous devez éviter tout mouvement soudain qui pourrait susciter des réactions de la part des forces de sauvetage ainsi que des terroristes. Résistez à l'impulsion de vous lever et de courir. Vous pouvez être confondu avec un terroriste par les forces de sauvetage. La réaction la plus sûre est d'immédiatement vous jeter au sol et d'y rester couché, à plat autant que possible.



## H. COOPÉRATION AVEC LES AUTORITÉS:

Dès que possible, après votre sauvetage ou votre libération, notez tout ce dont vous vous souvenez sur l'incident, l'emplacement et l'état des autres otages, l'emplacement des gardes, l'emplacement et la description des armes et des explosifs et toute autre information qui pourrait être utile aux autorités.

## I. CONCLUSION:

Bien qu'il n'y ait aucune garantie que les techniques de survie et le bon sens présentées dans ce document seront efficaces dans tous les cas, le fait qu'elles ont été efficaces dans le passé les rend utiles en tant que lignes directrices viables, à suivre dans la planification de la sécurité personnelle individuelle.

**6. Mise en place d'une équipe de gestion de situation de crise (CMT – Crisis Management Team):** dans quels genres de situations une CMT serait-elle impliquée?

- A. Prise d'otages
- B. Catastrophes naturelles impliquant le personnel et les biens de JEM
- C. Guerre
- D. Action gouvernementale
- E. Coup d'État
- F. Expulsion de l'équipe de JEM d'un pays
- G. Menace d'assassinat contre un JEMien
- H. Menace terroriste
- I. Décès multiples
- J. Événements qui suscitent une attention négative à l'échelle internationale
- K. Enlèvement – action criminelle
- L. Incidents impliquant des équipes multinationales

## 7. Membres de l'équipe de gestion de situation de crise

- A. GESTIONNAIRE DE LA SITUATION DE CRISE (CM – Crisis Manager): décideur en cas de situation de crise et, dans le pire des cas, le décideur final en situation d'otage, s'il s'agit d'une décision concernant la vie ou la mort.
- B. COORDONNATEUR DE LA SITUATION DE CRISE (CC): il est avantageux que la même personne soit le CC pour chaque situation, à l'échelle internationale.
- C. REPRÉSENTANT DES MÉDIAS (MR): il est avantageux que la même personne représente chaque situation. (Elle ne doit pas être le leader immédiat.)
- D. La direction régionale, du champ ou du ministère international de JEM ou un représentant de l'équipe de leadership international:
- E. Le directeur national
- F. Des conseillers
- G. Un secrétaire de séance (la confidentialité est de la plus haute importance)

## 8. Objectifs visés par l'équipe de gestion de situation de crise

- A. Isoler la situation de crise du quotidien des opérations organisationnelles
- B. Réduire le nombre d'employés qui s'occupent de la situation de crise
- C. Structurer et maîtriser la réponse de l'organisation envers la situation de crise.

## **9. Les tâches de l'équipe de gestion de situation de crise**

- A. Assurer la sécurité de la famille de la victime
- B. Maintenir la communication avec la famille de la victime
- C. Fournir des renseignements «officiels» aux parties intéressées:
  - la famille élargie de la victime et les amis de la victime
  - l'église d'origine de la victime et ses supporters
  - les gouvernement(s) concerné(s)
- D. Recevoir et évaluer toutes les informations récentes sur la situation de crise
- E. Recevoir et évaluer toutes les suggestions reçues pour la résolution de la situation de crise
- F. Établir la politique médiatique en vigueur et approuver tous les communiqués de presse
- G. Mener (par l'intermédiaire d'un négociateur) toutes les négociations avec le preneur d'otages
- H. Conseiller le CM; recommander certaines prises de décisions et l'implémentation de stratégies
- I. Mettre en œuvre les décisions du CM
- J. Tenir un registre des réponses des différentes organisations envers la situation de crise

## **10. Les caractéristiques de l'équipe de gestion de situation de crise**

- A. Doit comprendre un nombre minimal de personnes
- B. Doit être un groupe de travail temporaire
- C. Sur le plan interne, l'équipe de gestion doit prévoir des approches, des philosophies et des stratégies variées pour résoudre les situations de crise
- D. Sur le plan extérieur, elle doit maintenir une position d'unanimité et de coordination
- E. Doit être située géographiquement proche du lieu de la situation de crise
- F. Ses membres doivent être sélectionnés à l'avance et être formés
- G. Doit être la seule partie de l'organisation qui est impliquée dans la résolution de la situation de crise

## **11. Membres de l'équipe de négociation**

- A. Le négociateur
  - la seule personne qui communique avec les preneurs d'otages
  - n'est pas un décideur
  - doit avoir reçu une formation et avoir de l'expérience.
- B. Un traducteur (si nécessaire)
- C. Un conseiller culturel (si nécessaire)
- D. Un chef d'équipe
  - prend les décisions concernant les négociations
  - est un lien avec l'équipe de gestion de situation de crise

## **12. Politique de JEM en matière de rançon: JEM s'oppose au paiement de rançon.**

**13. Prise en charge psychologique post-incident:** il est recommandé que la victime, sa famille immédiate sur le terrain et les personnes de l'organisation directement associées à une situation de crise fassent l'objet d'une évaluation par un professionnel chrétien qualifié pour la santé mentale, disponible par le biais des ressources de JEM et, si nécessaire, qu'elles bénéficient d'un suivi psychologique.

**14. Financement:** On suggère que le CC ait une carte de crédit VISA ou une carte de crédit semblable qui dispose d'une marge de crédit capable de couvrir certaines des dépenses majeures liées à une situation d'urgence. Il est en outre suggéré que chaque bureau régional établisse une ligne de crédit avec sa banque locale, dans l'objectif de lever des fonds spécifiques pour un fonds de prévoyance.

Nous remercions les organisations suivantes pour leur aide dans la rédaction de ce projet de gestion de situation de crise:

- LE COMITÉ MENNONITE CENTRAL
- LES SERVICES DU SECOURS CATHOLIQUE
- LE CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR L'ÉTRANGER DE LA CONVENTION BAPTISTE DU SUD
- L'AMBASSADE DES ÉTATS-UNIS, BANGKOK
- LA MISSION D'ASSISTANCE INTERNATIONALE
- WORLD VISION
- LES NATIONS UNIES
- LES CONSULTANTS EN PRÉPARATION AUX SITUATIONS D'URGENCE

# GESTION DE SITUATIONS DE CRISE: CHECK-LIST POUR ENCADRANTS DE FORMATION

## Introduction

1. Le leader de la formation doit tenir à jour une liste de la famille proche des étudiants et du personnel. La liste devrait inclure le nom de l'étudiant et le prénom, l'adresse et les numéros de téléphone des proches de l'étudiant (numéros de téléphone à domicile et au travail, y compris l'indicatif du pays) ainsi que la langue parlée par le plus proche parent.
2. Le leader de la formation doit tenir à jour les coordonnées (adresse postale, nom de la rue, numéro de téléphone, de fax, adresse courriel) des endroits où se déroule la phase pratique actuelle.
3. Le leader de la formation doit tenir à jour une liste contenant les coordonnées des assurances des étudiants et du personnel actuellement en phase pratique et des moyens existants pour les contacter.
4. Il est important que toutes ces informations soient à portée de main, facilement et rapidement identifiables. Ces informations ne doivent pas être mises sous clé, à moins que le personnel en ait les clés.
5. Le cas échéant, les responsables de la formation doivent savoir comment contacter les organisations gouvernementales et non gouvernementales compétentes.
6. Si le responsable de la formation est absent pendant un certain temps, il est essentiel que la responsabilité de la mise en œuvre de ces procédures soit déléguée et communiquée.
7. Les responsables de la formation ou leurs représentants sont chargés de régulièrement examiner, remettre à jour et informer le personnel concerné sur les procédures d'urgence.

## Décès d'un étudiant

1. Lors d'un décès, le responsable de la formation doit aviser personnellement la famille proche dès que possible (dans un délai de 8h), et par l'un des moyens suivants:
  - visite personnelle
  - visite d'un agent de police
  - visite du pasteur
  - un appel téléphonique de la part du responsable de la formation est un dernier recours.En l'absence du responsable de la formation, cette responsabilité est déléguée vers le haut et NON vers le bas.
2. Il est impératif que le responsable de l'école rende personnellement visite à la famille proche le plus tôt possible et lui donne un compte rendu complet de ce qui s'est passé.
3. La famille décidera des arrangements funéraires; un représentant de la formation et un de JEM doivent être présents aux funérailles. Si le décès survient à l'étranger, la famille devra décider où enterrer le corps. **NB.** La récupération ou le transport du corps n'est pas toujours possible et il peut être nécessaire de l'expliquer à la famille. Si le corps doit être rapatrié, un membre de JEM doit l'accompagner, avec ses effets personnels.
4. Les personnes suivantes doivent être informées au plus tôt:
  - le leadership de la base
  - la direction pertinente de JEM au niveau national, régional et du champ (Le champ peut être un continent ou plus grand.)
  - le pasteur de l'église
5. Préparez un communiqué de presse contenant de brefs détails et un adieu à l'étudiant, prêts à l'emploi si la presse téléphone. Il est possible que les appels de la presse soient de provenance locale ou nationale, de la radio ou de la télévision. Nommez un attaché de presse à qui la presse peut s'adresser et faites-en sorte que cette personne soit constamment disponible.

6. Informez la réception des détails et des personnes susceptibles de téléphoner. Il incombe au responsable de la formation de s'assurer que la réception de la formation ait assez de personnel pour répondre aux appels de façon efficace et sensible.

### **Maladie et blessures graves**

Le responsable de la formation doit mettre en place les choses suivantes, le plus rapidement possible:

1. soins et soutien médicaux appropriés. (NB: Si maladie ou blessures graves ont lieu durant la phase pratique, mise en place d'une ambulance aérienne, ou de la visite du leader sur le lieu de l'incident.)
2. demandez au personnel de votre formation, votre base et à d'autres encore de vous couvrir dans la prière.
3. communiquez avec la famille proche:
  - tenez-les informés
  - soyez prêts à les accueillir
  - assistez-les dans l'organisation de tout voyage nécessaire
4. Contactez le pasteur de leur église et tenez-le informé
5. Avisez l'équipe de leadership de la base.
6. Surveillez personnellement la situation ou, en l'absence du leader de la formation, déléguez-la, soit à son assistant, soit à un membre de l'équipe du leadership de la base.

### **Prise d'otage**

Dans cette situation, le responsable de la formation n'a que très peu d'actions à suivre: en fait, la responsabilité pour cette situation doit être transmise immédiatement au leadership désigné de JEM. La famille proche doit être informée immédiatement. Il est important de maintenir le nombre de personnes au courant à un minimum, jusqu'à ce que d'autres conseils aient été obtenus.

L'action qui sera entreprise impliquera les éléments suivants:

- le ministère des affaires étrangères représentant l'étudiant ou le membre du personnel
- la police
- un négociateur professionnel pour la libération des otages

Un blackout peut être imposé aux médias, en fonction de la nature de la prise d'otage

Souvent (mais pas toujours) la famille proche se rend sur les lieux

Couverture de prière appropriée

Communiqués de presse et interviews appropriés

En résumé, ne partagez rien avec qui que ce soit à l'extérieur de JEM, sauf avec les parents proches, jusqu'à ce que vous ayez reçu des conseils appropriés.

# EXEMPLE DE PLAN DE CRÉDIT POUR FRAIS D'ÉCOLAGE DU PERSONNEL DE JEM

*Lausanne, Suisse*

La motivation derrière le plan de crédits de Lausanne pour les frais d'écolage du personnel est de souligner la valeur fondamentale de JEM qui est d'honorer et de chérir les personnes que Dieu a guidées pour venir servir JEM /UdN. Au sein d'une organisation qui n'est faite que de bénévoles, c'est une façon pour l'université de «bénir ceux qui se sont fidèlement engagés à servir», comme le dit 1 Corinthiens 9:7-10.

1. Une fois qu'un membre du personnel a servi JEM pendant plus de 6 ans (dont au moins 2 ans actuellement à Lausanne), il peut faire une demande de crédit pour ses frais d'écolage pour suivre une formation de l'UdN à Lausanne, en vue de développer son ministère.
  - a. Ce temps de service doit se passer avant de postuler pour une formation.
  - b. Les crédits pour frais d'écolage peuvent être accumulés à raison d'une formation de trois mois par période de deux ans de service à Lausanne, jusqu'à concurrence de trois trimestres au maximum.
  - c. Les formations peuvent être suivies avec intervalles ou en séquence.
  - d. Le crédit pour les frais d'écolage s'applique seulement aux frais administratifs, notamment les frais d'enregistrement, et ceux de la formation (\*si pour une raison ou une autre le membre du personnel de Lausanne n'est pas présent lors de sa demande d'enregistrement et requiert une communication par poste, téléphone, FAX ou courriel, il sera exigé du candidat qu'il paye les frais d'enregistrement).
  - e. Logement et nourriture seront facturés comme si le membre du personnel servait à plein temps.
  - f. Le membre du personnel est responsable de payer l'enregistrement auprès de l'UdN, ainsi que ses dépenses personnelles (livres, billets d'avion, etc.).
2. Le membre du personnel s'engage à rester une année supplémentaire pour servir le campus de l'UdN de Lausanne, pour chaque formation de trois mois qu'il a suivie. Le fait de s'inscrire pour le plan de crédits de Lausanne pour frais d'écolage sera considéré par le leadership de Lausanne comme un engagement de la part de l'individu, qui démontre qu'il/elle a déjà décidé, devant Dieu, de servir Lausanne pour une année par trimestre suivi si les crédits lui sont offerts. Cette année additionnelle débute dès la fin de la formation.
3. Les membres du personnel à qui des crédits pour frais d'écolage ont été accordés seront enrôlés dans une formation spécifique en raison des places qui seront disponibles une fois que tous les étudiants payants se seront inscrits. La proportion maximale d'étudiants bénéficiant de crédits pour leurs frais d'écolage par rapport aux étudiants payants doit être de 15%.
  - a. Ceux qui remplissent les conditions pour recevoir ces crédits pour frais d'écolage doivent s'inscrire AVANT que les inscriptions pour la formation commencent, en écrivant aux Admissions de Lausanne, UdN.
  - b. Une demande de crédits de Lausanne pour frais d'écolage pour les membres du personnel doit être adressée au conseil de Lausanne et DOIT être accompagnée d'une lettre de recommandation de la part du leader du ministère de la personne et du responsable de la formation pour laquelle le candidat s'inscrit.
  - c. Toute exception aux déclarations ci-dessus ne sera prise en considération qu'une fois qu'une pétition écrite a été approuvée par le directeur du comité des affaires académiques.

# EXEMPLE DE PLAN DE CRÉDIT POUR FRAIS D'ÉCOLAGE DES ENFANTS DU PERSONNEL DE JEM

*Lausanne, Suisse*

En reconnaissance pour les services fidèles de certaines familles au sein de Jeunesse en Mission, le plan de crédit pour frais d'écolage des enfants du personnel de JEM permet aux enfants élevés au sein de JEM de suivre les formations de l'Université des Nations, sur le campus de Lausanne, sans payer de frais d'écolage.

Nous pensons que ces enfants ont des bases uniques et un grand potentiel pour devenir de futurs missionnaires forts, car ils ont été «élevés» dans la mission pendant leurs années de formation et de développement les plus importantes. Ils saisissent les valeurs de JEM et la majorité d'entre eux proviennent de familles «saines» et, pour la plupart, ils ont adopté leur héritage et leur appel.

Ces étudiants, qui bénéficient d'un écolage gratuit, ne prendront pas la place des étudiants payants mais seront acceptés au sein des formations en vertu de la disponibilité des places restantes. Nous nous attendons à ce que leur présence enrichisse chaque formation qu'ils suivront, du fait de leur perspective missionnaire existante.

Le plan de crédit pour les enfants du personnel de JEM s'applique:

1. aux enfants du personnel habitant actuellement à l'UdN (Lausanne) dont les années de service cumulatives au sein de JEM atteignent un minimum de 7 ans.

Responsabilités des étudiants:

- a. coûts de logement et nourriture, conformément aux directives concernant les enfants du personnel
- b. frais d'inscription à l'UdN, et toutes autres dépenses personnelles, telles que des livres, des dépenses sur le terrain, billets d'avion, etc.

2. aux enfants du personnel international de JEM/UdN dont les années cumulatives de service au sein de JEM sont d'un minimum de 7 ans.

Responsabilités des étudiants:

- a. coûts de logement et nourriture, conformément aux coûts en vigueur à Lausanne pour le personnel adulte.
- b. frais d'inscription à l'UdN, et toutes autres dépenses personnelles, telles que des livres, des dépenses sur le terrain, billets d'avion, etc.

3. le crédit d'écolage pour les enfants du personnel de JEM ne s'applique qu'aux formations post-EFD et aux études de premier niveau.

4. les étudiants doivent s'inscrire conformément à la procédure d'enregistrement de l'UdN.

5. les étudiants bénéficiant d'un crédit d'écolage seront acceptés au sein d'une formation spécifique en fonction de la disponibilité des places restantes, une fois que tous les étudiants payants auront été inscrits. La proportion maximale recommandée entre étudiants payants et étudiants bénéficiant d'un crédit est de 15%.

**Remarque finale:** certaines bases appliquent aussi ce plan de crédits à leurs EFD. Cette décision appartient aux bases de JEM locales.

# EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LES MESURES DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DES ENFANTS

*De JEM Perth, Australie*

## INTRODUCTION

Notre engagement envers les enfants et la jeunesse du monde est reflété dans le nombre toujours grandissant de ministères de Jeunesse en Mission visant les enfants, les pré-adolescents et les adolescents et se développant au niveau international. Ces ministères vont des programmes de réhabilitation et de sauvetage pour les enfants des rues, tels que des orphelinats et des centres communautaires, à divers types de programmes éducatifs et de formation de disciples dans le contexte d'écoles, au sein des foyers, dans les églises et dans les communautés. Des centaines de milliers d'enfants et de jeunes gens de tout âge et venant de tous les horizons font quotidiennement l'objet de soins pastoraux dans plus de 200 nations. En plus de notre engagement envers leur développement spirituel, émotionnel, mental et physique, nous sommes responsables de protéger les enfants et les jeunes gens qui nous ont été confiés de tout ce qui pourrait leur nuire ou chercher à les exploiter.

Le but de ce manuel est d'accroître la sensibilisation et augmenter notre connaissance de la maltraitance des enfants, de sa prévention, sa détection, son traitement et des articles écrits sur le problème. Au vu de tout cela, ce manuel est composé de directives et de procédures pratiques relatives:

- à la sélection et la formation des personnes travaillant avec des enfants
- à la structure des programmes pour les ministères envers les enfants
- aux questions d'urgence
- aux préoccupations d'après-crise dans le cas d'abus ou de maltraitance présumés

Jeunesse en Mission a fixé les normes le plus haut possible pour ceux qui dirigent, enseignent et s'occupent des enfants dans nos programmes. Nous nous attendons à ce que le personnel de JEM, les leaders et les aides qui travaillent avec des enfants adhèrent à ces normes, en tout temps et en toutes circonstances. Les abus physiques, la négligence physique, les abus sexuels et la maltraitance émotionnelle sont des comportements totalement inacceptables au sein de tous nos programmes. Toute personne se comportant de la sorte fera l'objet de mesures disciplinaires et pourrait être sujette aux conséquences juridiques appropriées d'une action criminelle. En aucun cas, nous ne permettrons à un abuseur d'enfant reconnu coupable ou avoué de travailler avec des enfants dans l'un de nos programmes.

## MALTRAITANCE ET NÉGLIGENCE ENVERS LES ENFANTS

La maltraitance et la négligence des enfants se définissent comme étant la maltraitance à court ou long terme d'une personne de moins de 18 ans. Elles sont le résultat d'une action ou d'une inaction de la part d'une personne adulte qui cause un tort ou une blessure à un enfant.

Cette définition a été élargie au cours des dernières années pour faire référence à un acte ou à une omission qui met en danger ou compromet le bien-être physique ou émotionnel d'un enfant.

La maltraitance et la négligence envers les enfants peuvent être classées comme suit:

- abus physiques
- abus sexuels
- abus émotionnels
- négligence physique et émotionnelle

Les trois premières catégories de cette liste concernent des actions perpétrées principalement par des adultes et qui impliquent des enfants. La quatrième catégorie concerne le fait que les adultes ne fournissent pas aux enfants ce dont ils ont besoin tant au niveau physique qu'affectif.



**Négligence physique:** se définit généralement comme étant l'inattention persistante des parents ou des personnes en charge concernant les besoins de base de l'enfant, inattention non due à la pauvreté ni à un manque de ressources.

**Abus sexuels:** «Lorsqu'un adulte ou un enfant initie une action avec un enfant dans le but de le stimuler sexuellement ou de gratifier l'agresseur ou un tiers.» (Edward, 1986)

**Maltraitance émotionnelle:** cette dernière est difficile à prouver et une documentation historique de la part des témoins est essentielle. La maltraitance émotionnelle inclut à la fois les abus émotionnels et la négligence qui conduisent un enfant à être handicapé au niveau des émotions, du comportement et de l'intellect. Les adultes peuvent soumettre les enfants à des abus émotionnels par des agressions verbales (par exemple: rabaissement, cris, menaces, blâme, sarcasme), des réactions imprévisibles (par exemple: incohérence), des discordes familiales ou conjugales constantes, des humeurs négatives continues et la transmission de deux types de messages. Une dépravation émotionnelle peut être le résultat de parents ou de personnes responsables qui manquent de pouvoir à «des expériences normales qui produisent un sentiment d'être aimé, désiré, en sécurité et ayant de la valeur». Les enfants risquent d'être privés de ressources lorsque leurs parents ou les personnes qui s'en occupent les ignorent en raison de la consommation de drogues ou d'alcool, de problèmes psychologiques, de problèmes personnels ou d'autres situations préoccupantes.

### **SIGNES INDICATEURS DE MALTRAITANCE DES ENFANTS ET DE NÉGLIGENCE**

La présence ne serait-ce que d'un seul de ces signes indicateurs peut suggérer qu'un enfant est abusé et/ou négligé et qu'il est à risque. Toutefois, un seul de ces signes ne constituera que rarement des preuves concluantes. Cependant, une combinaison de plusieurs de ces signes devrait être traitée très sérieusement.

#### **Sur le plan physique**

- Brûlures inexplicables, morsures, marques de coups, fractures et hématomes
- Hématomes à divers stades de guérison
- Hématomes sur plus d'une partie du corps
- Hématomes qui ont une forme particulière
- Brûlures qui ont une forme particulière
- Des blessures qui ne correspondent pas à l'explication de l'enfant
- Lacérations inexplicables au niveau des yeux, des lèvres, des gencives, de la bouche ou des parties génitales extérieures
- Douleurs ou malaise au niveau des parties génitales
- Sous-vêtements tachés de sang
- Démangeaisons anales ou vaginales
- Présence d'une maladie sexuellement transmissible
- Infections urinaires ou mycoses fréquentes
- Signes de malnutrition
- Vêtements inadéquats ou inappropriés
- Manque de soins médicaux appropriés
- Léthargie et fatigue
- Estomac gonflé ou émacié
- Problème non traité de poux, mauvaise hygiène personnelle
- Évidence d'abus de drogues ou de dépendance
- Grossesse

### **Sur le plan familial**

- Stress important, résultant d'une crise ou d'un changement de vie
- Défaut de fournir une nutrition adéquate
- Isolement – peut-être délibéré – de la communauté et des systèmes de soutien
- Parent jaloux, excessivement restrictif et/ou protecteur
- Objections inappropriées aux programmes d'enseignement de la santé et de la sexualité
- Abandon de l'enfant
- Antécédents familiaux de violence

### **Au niveau du comportement**

- Mauvaise estime de soi
- Timidité et repli sur soi
- Dépression
- Fréquentes sautes d'humeur
- Modifications inexplicables du comportement
- Comportement passif excessif – être «trop malléable»
- Mauvaises relations avec les pairs
- Déclin dans les résultats scolaires
- Comportement autodestructif
- Comportement inhabituellement agressif et destructif
- Tentative de suicide
- Arrivée à l'école en avance et/ou réticence à repartir
- Absences fréquentes, avec ou sans explications de la part des parents ou des tuteurs
- Témoignage d'affection inapproprié
- Promiscuité
- Intérêt inapproprié sur les sujets de nature sexuelle
- Langage et actions inappropriés à l'âge de l'enfant
- Divulgateur d'engagement dans des activités de nature sexuelle
- Divulgateur volontaire d'actes abusifs ou de négligence
- Soucis inappropriés concernant le toucher, notamment le rejet de tout contact physique ou la démonstration/encouragement de touchers physiques à orientation sexuelle
- Vêtements inappropriés
- Réticence à changer ses vêtements devant les autres
- Tentatives répétées de fuir la maison
- Consommation inappropriée de drogues
- Troubles alimentaires (anorexie, boulimie)
- Régression du développement
- Modification de la façon de parler
- Ulcères, asthme, allergies et autres conditions liées au stress
- Léthargie et/ou fatigue
- Réponses gardées ou évasives sur les causes de certaines blessures évidentes
- Aversion de tout contact physique
- Obsession de la propreté et l'ordre
- Peur des adultes
- Vigilance permanente face aux dangers

## **Autres**

- Faits rapportés par d'autres enfants
- Divulgence indirecte par l'enfant, au travers des arts, d'histoires écrites
- Connaissance, évidence ou suspicion sur d'autres membres de la famille ayant été abusés
- Abus de drogues signalé par des personnes importantes dans la vie de l'enfant
- Inversement marqué des rôles entre la mère et l'enfant
- Dépendance excessive d'un parent à l'égard de l'autre
- Possession de matériel pornographique

## **SIGNAUX D'ALARME**

*Questions à considérer lors du traitement des candidatures de ceux qui désirent travailler avec des enfants.*

Lorsqu'une des caractéristiques suivantes s'applique au profil d'un candidat, il est recommandé de poursuivre de plus amples vérifications, de demander plus de références, ou même d'envisager le rejet du candidat. Les formulaires de référence devraient couvrir tous les domaines mentionnés ci-dessous.

### **Les personnalités prédisposées à commettre toutes sortes de maltraitements démontrent souvent:**

- des antécédents d'enfance abusée
- une mauvaise estime d'eux-mêmes
- une mauvaise maîtrise de leurs impulsions
- une tolérance minimale en situation de stress
- la crainte de perdre le contrôle
- des sentiments d'impuissance/d'être inadéquats, une peur du rejet
- une consommation de drogues et/ou d'alcool

### **Les personnalités prédisposées à commettre des abus physiques sont souvent:**

- colériques/rigides
- autoritaires et susceptibles de trop discipliner
- irréalistes dans leurs attentes des choses appropriées à l'âge de leurs enfants
- dans un travail ou un mariage qui est émotionnellement instable

### **Les pédophiles (qui molestent les enfants) font preuve des caractéristiques suivantes:**

- ont une forte tendance à nier tout abus envers un enfant
- 85% sont des hommes non mariés (bien que des femmes existent aussi), âgés de 20 à 40 ans
- sont souvent isolés
- sont souvent immatures avec les personnes de leur âge
- sont des personnes de confiance dans l'entourage de l'enfant
- 75-85% sont connus et ont la confiance des enfants qu'ils abusent
- n'ont que très peu d'intérêts en dehors des enfants

## **DIRECTIVES À SUIVRE POUR S'OCCUPER D'ENFANTS DE FAÇON APPROPRIÉE DANS LE MINISTÈRE**

**Directives générales sur la structure d'un programme pour les enfants.** Si ces directives ne font pas déjà partie de votre programme, nous vous demandons de les ajouter.

1. Votre approche pastorale doit se faire en équipe. Cela est une mesure de sécurité ainsi qu'un outil utile du ministère lorsque le personnel travaille en équipe.
2. Des personnes doivent être libres d'aller de groupe en groupe, pour vérifier comment se passent les choses avec le personnel et les enfants.

3. Cela doit être une règle qu'un membre du personnel ne passe pas de temps seul avec un enfant en dehors des moments d'activités structurés. Si un membre du personnel doit parler en tête à tête avec un enfant, il est nécessaire de le faire en présence d'autres personnes, ou alors de consulter le responsable de l'équipe au sujet des circonstances.
4. Les enfants en bas âge doivent être signalés à l'arrivée et au départ par leurs parents/tuteurs.
5. Les enfants qui participent à des activités de JEM doivent être supervisés en tout temps par le personnel.
6. En cas d'accident, si l'enfant se blesse d'une manière ou d'une autre, cela doit être rapporté à ses parents ou à son tuteur.

### **Modestie et comportement discret**

7. Il est nécessaire de maintenir un sens de modestie et de comportement discret en ce qui concerne les activités d'hygiène personnelle, telles que prendre une douche, aller aux toilettes et changer ses vêtements.
8. Il est aussi nécessaire de se comporter décemment et d'être attentifs au «toucher». Évitez les embrassades frontales, de s'asseoir sur les genoux, de frotter le dos des enfants. Il se peut que parfois vous deviez porter de jeunes enfants, mais faites-le d'une manière appropriée.
9. Planifiez les activités physiques et les jeux soigneusement. Assurez-vous toujours que les enfants portent des habits appropriés pour le sport, etc.

### **Ministère envers les enfants lors d'une phase pratique** – Leader de la phase pratique:

10. Dans le cas où un temps de ministère est planifié dans le contexte du programme de la phase pratique, faites les choses suivantes à l'avance:
  - a. procédez à une vérification aussi complète que possible de chaque étudiant et membre du personnel afin d'évaluer leur aptitude à travailler avec des enfants (lorsque le temps le permet, on devrait suivre les directives de candidatures de ministère auprès des enfants)
  - b. donnez une formation sur des lignes directrices culturelles supplémentaires qui pourraient s'appliquer
11. Dans le cas où une session de ministère se présente pendant une phase pratique mais n'était pas planifiée dans le programme:
  - a. essayez d'ajuster cette session en vous donnant un minimum de 2 jours pendant lesquels vous pourrez préparer l'équipe pour ce ministère
  - b. lorsque cela n'est pas possible, prenez du temps tout de suite, avant la session, pour vous préparer au mieux; ne vous lancez pas dans un tel ministère sans faire l'effort de:
    - i. considérer, à partir des informations dont vous disposez sur chaque membre du personnel et chaque étudiant, leur «risque» par rapport au ministère auprès des enfants; prendre les décisions appropriées concernant leur participation.
    - ii. donner des informations concernant les directives d'un comportement approprié (se référer aux Fabricants de Joie).
    - iii. s'assurer d'avoir la liberté de circuler (vous et tout co-leader) et de superviser les étudiants pendant le ministère.

### **ACTIONS QUE JEM DEVRAIT ENTREPRENDRE**

Il est de la responsabilité du personnel de JEM de protéger les enfants dont ils ont la charge en transmettant leurs préoccupations à l'organisme approprié.

Selon la loi en Australie occidentale, il n'est pas obligatoire de rapporter un incident présumé de maltraitance des enfants. (Toutefois, dans votre pays ou État, il se peut que cela soit obligatoire). Le souci primordial est la prévention de futurs préjudices. Si la maltraitance est réelle, elle ne sera pas un incident isolé. Elle impliquera certainement d'autres victimes et/ou d'autres incidents. Nous avons le devoir de prendre soin de la victime et des autres victimes potentielles afin de prévenir tout préjudice s'il y a la moindre chance que l'accusation soit vraie.

En Australie, il incombe au ministère des Services communautaires ou à l'Unité de protection de l'enfance du département de la police de déterminer si un enfant est à risque et quelles mesures, le cas échéant, doivent être prises.

Si vous suspectez une maltraitance, il est important que vous gardiez de courts rapports écrits de vos observations, notant les dates, la nature des signes indicateurs ainsi que de potentielles blessures.

Éléments auxquels être attentifs:

- les documents sont confidentiels et doivent être traités de la sorte
- nécessité de contacter le responsable approprié
- des efforts considérables ont été faits pour éviter l'apparence stéréotypée d'un établissement de police au service de l'Unité de protection de l'enfance, ce qui a permis de créer des locaux adaptés aux questions sensibles qui y sont abordées
- l'Unité a des membres du personnel, hommes et femmes, sans uniformes, et son rôle est de mener des investigations et poursuivre en justice les cas d'abus sexuels et physiques au sein de la famille, ainsi que la négligence criminelle
- les rapports de maltraitance arrivent à l'Unité, soit directement, soit par le biais d'autres agences, tel le département des Services communautaires, soit par l'hôpital Princesse Margaret.

## PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS D'ALLÉGATION D'ABUS

1. Informez le directeur de la base concernant chaque étape de la procédure.
2. Informez les directeurs national et régional de JEM des allégations d'abus ainsi que le membre du personnel impliqué. Lors de ces communications, gardez dans la confidentialité le nom de l'enfant et de sa famille.
3. Informez le membre du personnel accusé des allégations, s'il/elle n'est pas au courant, et aidez-le/la à trouver une aide pastorale en dehors de la situation. La personne doit être immédiatement retirée de tout poste de responsabilité ou de ministère auprès des enfants (comme indiqué dans notre pratique – pour plus de suggestions pour la gestion de crises, voir l'appendice 3).
4. Informez les parents et faites preuve de compassion. Indiquez que la situation est une accusation grave qui a été examinée immédiatement par un professionnel et transmise à la police. **Ne soyez pas sur la défensive et ne prétendez pas que la personne est coupable.** Faites-leur savoir que le bien-être de l'enfant est votre priorité et que vous voulez travailler avec eux pour découvrir la vérité. Soyez à leur service autant que possible.
5. Demandez la permission d'informer le pasteur de la famille, si cela est approprié, et demandez-lui des conseils ainsi que son assistance.
6. Les parents ont un grand besoin de communication et de soutien. Gardez-les informés sur chaque étape de la procédure; faites-leur savoir avec qui et pourquoi vous communiquez. Aidez-les à reconnaître que leur enfant peut et va se remettre de ce traumatisme, si les bonnes dispositions sont mises en place ainsi qu'un bon soutien.
7. Veuillez encourager les parents à faire examiner l'enfant par un médecin le plus tôt possible. Il s'agit le plus souvent d'un traitement thérapeutique, en particulier dans les cas d'abus sexuels, car il permet d'apaiser directement les craintes des parents que leur enfant ne soit «endommagé à vie». Cet examen médical offre également une protection juridique si, par exemple, cinq ans plus tard, la victime intente une action en justice en prétendant que les problèmes actuels sont liés à l'incident.
8. Laissez les autorités civiles déterminer la culpabilité ou l'innocence. Reconnaissez qu'il est de votre devoir de rapporter l'allégation et de servir/soutenir les parties impliquées et non de mener l'investigation. Prendre sur vous cette responsabilité peut sérieusement compliquer les choses.

9. Au cas où les autorités civiles ne détermineraient pas l'innocence ou la culpabilité, il incombe alors à l'église de réagir à l'accusation sérieuse de péché et d'immoralité d'un chrétien envers un autre. Dans ce cas-là, il peut s'avérer nécessaire de se porter volontaire pour former un groupe de personnes objectives, chrétiennes, pouvant apporter leur aide. (Pour plus d'informations, voir l'appendice 8)
10. Si la personne est jugée coupable par les autorités civiles et/ou au travers de la procédure de l'église, vous devrez alors rapporter les charges retenues contre lui/elle aux personnes du corps de Christ qui lui sont apparentées.

**Tout au long de la procédure susmentionnée, gardez à l'esprit les éléments suivants:**

- faites attention aux mots que vous employez. Appelez les accusations «allégations»
- documentez tout ce que vous faites, y compris toutes les communications avec qui et quand, même s'il ne s'agit que de notes dans votre propre journal
- protéger l'identité de l'accusé et de la personne présumée victime de violence. La confidentialité est votre responsabilité.

Les leaders de JEM directement impliqués dans la gestion de la crise ne doivent pas être ceux qui apportent un soutien psychologique à la personne accusée. Gardez à l'esprit que la communauté chrétienne offre tout un éventail d'aide pour restaurer une personne coupable d'abus. Répondre avec répugnance et colère va à l'encontre de l'idée d'aider la personne à faire face à son péché. Éduquer les congrégations et les groupes de soutien sur les diverses dynamiques impliquées en cas d'abus ou de molestation peut les aider à faire preuve de plus de compassion. Cela peut encourager l'ouverture d'esprit et l'honnêteté de la part de l'agresseur.

**Éduquez le personnel de JEM sur comment réagir à ces situations. Utilisez ces situations pour enseigner et instruire dans les domaines suivants:**

1. la neutralité est primordiale. Ne jugez pas. Ne dites rien qui puisse porter préjudice à l'une ou l'autre des parties
2. ne prenez pas sur vous l'offense commise. Si l'accusé est trouvé non coupable, expliquez à qui l'autorité a été attribuée. Si la personne est déclarée coupable, manifestez de la compassion, ne jugez pas. Expliquez les dangers de prendre sur soi l'offense d'autrui
3. avertissez la communauté de JEM de ne pas faire de commérage. Partagez ce qui s'est passé et ce qui ne s'est pas passé. Dites de ne pas juger ni discuter du problème. Le faire ne ferait qu'engendrer plus de mal dans la situation. Expliquez l'importance de garder la confidentialité.

**PRÉOCCUPATIONS D'APRÈS-CRISE**

Une fois la crise initiale réglée conformément aux directives susmentionnées, un grand nombre de besoins et de questions d'après-crise vont se présenter dans les jours et les mois à venir. La plupart d'entre eux seront réglés dans le contexte de la relation d'aide, si les personnes sont en contact avec un conseiller. Cependant, il est utile pour ceux qui fournissent des soins pastoraux et un soutien de connaître certains des problèmes que vit une famille, afin qu'ils puissent être plus efficaces dans leur rôle d'équipe de soutien.

1. Aidez les familles à obtenir l'aide d'un conseiller. Un professionnel expérimenté dans le traitement de la maltraitance des enfants (ce peut être l'expert qui fait l'évaluation) peut recommander le meilleur type de relation d'aide, c'est-à-dire la famille, le groupe, la personne ou une combinaison des deux. De plus, informez les gens de tous les groupes de soutien de la communauté qui s'adressent spécifiquement aux familles aux prises avec les effets post-traumatiques des abus.
2. Coordonnez la rédaction d'une déclaration officielle pour dissiper les rumeurs en clarifiant ce qui s'est passé et ce qui ne s'est pas passé. Protégez la confidentialité des noms et l'identité des personnes impliquées, c'est-à-dire ceux de la victime et de l'agresseur présumé ou réel.
3. Tenez un registre de tout ce qui est lié à l'incident, notamment un dossier de toute la correspondance, même si ce ne sont que des notes écrites à la main concernant des appels téléphoniques. Conservez ces informations pour un minimum de 5 ans.

4. Gérez les médias avec sagesse. Ne recherchez pas l'attention des médias. Toutefois, s'ils deviennent impliqués, clarifiez que l'incident n'est pas dans vos mains, mais dans celles des autorités civiles et que vous êtes impliqués dans la recherche d'aide et de relation d'aide pour toutes les parties impliquées.

## **GESTION DE CRISE**

Les points ci-dessous soulignent les compétences de communications nécessaires pour faciliter une intervention en cas de crise, dans des situations de maltraitance des enfants.

1. Conservez une attitude bienveillante mais objective: acceptez la personne, pas le comportement. Évitez les paroles qui transmettent la désapprobation ou le choc lorsque vous parlez du comportement de l'adulte.
2. Soyez aussi compréhensif que possible. En général, une personne impliquée dans un abus, ou accusée d'y être impliquée, se sentira vulnérable, sera sur la défensive, pourrait être en colère et/ou tentée de fuir. Un bon soutien à ce moment-là peut éviter l'utilisation de stratégies immatures de gestion de stress, telle que la fuite.
3. Dans la mesure du possible, validez verbalement les choses positives: «C'est une bonne chose que vous m'avez partagé cela...»
4. Focalisez votre attention sur le bien-être des parents et de l'enfant. Aidez les parents à reconnaître que leur enfant peut avoir besoin d'aide et que de confronter l'abus est dans le meilleur intérêt pour tous.
5. Ne réagissez qu'à ce que les parents disent et à ce que vous pouvez observer directement. Évitez les interprétations et les accusations.
6. Rassurez et informez la famille ou l'individu afin d'apaiser ses craintes concernant le processus de signalement de l'incident, le rôle des services de protection de l'enfance, celui du tribunal, etc.
7. Employez des questions ouvertes, par ex. au lieu de demander: «Est-ce que...», dites: «Comment vivez-vous la situation?» Cette approche diminue une attitude défensive, l'anxiété, la frustration et augmente la coopération.
8. Reformulez les réponses des parents ou des adultes et nommez les sentiments pour indiquer que vous comprenez ce qui a été dit et ce qui est ressenti. Par ex.: «Si je comprends bien, cela vous a fâché que John refuse de passer l'aspirateur dans sa chambre lorsque vous le lui avez demandé?»
9. Comprenez les sentiments, mais évitez les phrases qui suggèrent que vous êtes d'accord avec eux et que vous tolérez des actions, par exemple, dites: «Je comprends ce que vous avez ressenti», plutôt que: «N'importe qui aurait ressenti la même chose dans la situation.»
10. Ne prenez pas les insultes verbales personnellement; ceci vous aidera à garder le contrôle de la situation.
11. Restez neutre.

## **DIRECTIVES À SUIVRE POUR JUGER UNE ACCUSATION**

*Directives pour la nomination d'une équipe neutre formée de personnes chrétiennes, pour juger une accusation de maltraitance des enfants portée contre une personne liée à Jeunesse en Mission, Perth*

1. Reconnaissez que Jeunesse en Mission n'est pas neutre dans ce processus et, par conséquent, demandez à une équipe de croyants mûrs et qualifiés de décider de la culpabilité ou de l'innocence, si possible, de l'accusé.
2. Jeunesse en Mission a la responsabilité d'aider à réunir une telle équipe pour juger de l'affaire puisque l'incident présumé est arrivé à une personne ou des personnes travaillant avec Jeunesse en Mission.
3. La personne accusée et la victime doivent toutes deux être d'accord sur le point précédent.
4. Permettez à l'accusé et à l'accusateur (victime) de nommer des personnes qui peuvent se joindre à l'équipe chargée de juger l'affaire, mais ne pas choisir plus d'une personne par partie. Les membres de cette équipe ne devraient pas participer au processus avant qu'on ne leur demande de le faire. Ils ne devraient avoir aucune connaissance préalable de l'incident qui les empêcherait d'être objectifs et neutres.
5. Vous devriez chercher à établir la culpabilité, l'innocence ou l'absence de preuves dans l'accusation portée contre l'accusé (agresseur présumé), et faire toute autre recommandation qu'ils jugent appropriée.

# EXEMPLE DE FORMULAIRE DE RAPPORT D'INCIDENT RELATIF À LA PROTECTION DE L'ENFANCE

(Pour maltraitance des enfants ou négligence)

*Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc., Newcastle, Australie*

## 1. RAPPORTÉ PAR

Nom: ..... Prénom employé: .....

Adresse: ..... Téléphone: .....

**Vous ne pouvez jamais donner trop de détails ou d'informations lorsqu'il s'agit de maltraitance des enfants présumée. Nous vous prions donc d'être aussi détaillé que possible. Il est toutefois de première importance que vous ne rapportiez que ce que VOUS avez vu ou entendu. Ce n'est pas le moment d'interpréter.**

## 2. DÉTAILS DE L'INCIDENT

Prénom ou description de l'enfant ou classe d'enfants: ..... Date de naissance et âge de l'enfant: .....

Adresse de l'enfant ou une description du lieu il se trouve: ..... Numéro de contact de l'enfant: .....

Tout autre enfant qui pourrait être à risque et leurs âges: .....

Date du rapport: ..... Heure du rapport: .....

Lieu: .....

Décrivez les raisons pour lesquelles vous craignez un risque de préjudice

Décrivez en détail toutes blessures que vous avez remarquées, ainsi que les circonstances (par ex. pour un hématome: sa grandeur, sa couleur, si cette dernière a changé, sur quel endroit du corps et ce que l'enfant a dit à son sujet)

## 3. DÉTAILS DE L'INCIDENT (suite)

Décrivez en détail tout événement, toute conversation ou observation qui vous a mené à ces suspicions (joignez une page supplémentaire si nécessaire, avec de plus amples détails.)

## 4. COORDONNÉES DE L'AGRESSEUR PRÉSUMÉ (si connues)

Prénom: ..... Âge (si connu): .....

Adresse: ..... Occupation: .....

L'agresseur présumé est-il membre d'une organisation?                      Oui      Non



**5. CORDONNÉES DES PARENTS (si connus)**

Prénoms des parents: ..... Âge (si connu): .....

Adresse: ..... Téléphone: .....

**6. DÉCLARATION** – Par la présente, je déclare que les renseignements fournis ci-dessus sont véridiques et exacts.

# EXEMPLE DE DÉCLARATION LÉGALE POUR LA PROTECTION DES ENFANTS

*Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc., Newcastle, Australie*

Je soussigné,

(Nom et Prénom): .....

Originaire de (ville et État):.....

Dans le pays de.....

Rôle: ..... Ministère:.....

Déclare et affirme solennellement par la présente que:

## 1. Conditions générales

J'accepte de m'acquitter de toutes mes tâches conformément aux principes, aux croyances et aux valeurs de Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc. Je ferai preuve de la diligence nécessaire pour assurer la sécurité et le bien-être des mineurs que j'enseigne et supervise. Le ministère que j'exerce en vis-à-vis ou en groupe, se doit de refléter une qualité et des soins de plus haut niveau.

## 2. Engagement du leader bénévole

Je m'engage à:

- cultiver une marche quotidienne avec Christ
- assister régulièrement à des rencontres de louange
- préparer avec diligence des leçons, des activités et ministère
- assister régulièrement et avec ponctualité aux activités organisées et pertinentes que mon groupe a planifiées
- participer aux rencontres d'équipe et à toute formation

## 3. Déclaration du bénévole

- a) Je reconnais que Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc. détient des responsabilités particulières en ce qui concerne le ministère envers les individus et familles participant aux activités de Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc.
- b) J'accepte de m'acquitter de ma tâche conformément aux conditions générales décrites ci-dessus et aux conditions spéciales mentionnées dans d'autres politiques. (Voir Contrat sur les normes de conduite)
- c) Je désire offrir mes services bénévolement conformément aux directives présentées dans cette alliance et je reconnais que je suis responsable et redevable envers mon responsable de groupe et/ou mon équipe de responsables.
- d) Je m'engage à discuter de tout problème ou toute question qui implique Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc. et ceux qui y sont impliqués avec mes responsables et/ou membres de l'équipe de responsables.
- e) Je n'abuserai pas de mineurs de quelque façon que ce soit – que ce soit par le toucher, verbalement, au travers de mes actions, émotionnellement ou de tout autre façon.

## 4. Déclaration légale du bénévole

Par la présente, je déclare sincèrement que:

- a) je n'ai jamais été impliqué, accusé ou trouvé coupable d'une quelconque offense criminelle relative à la violence, à la drogue, à une inconduite sexuelle, ou de toute offense contre des mineurs.

Vrai/Faux

- b) je comprends que des vérifications ponctuelles peuvent être effectuées pour vérifier ce qui précède et, par la présente, je donne ma permission de procéder à toute vérification policière qui pourrait être nécessaire
- c) je reconnais que cette alliance sera révisée périodiquement. Si je manque à mes engagements tels qu'ils sont décrits ci-dessus, on pourrait me demander de me retirer de Jeunesse en Mission – Tribe to Tribe Inc. et si c'est le cas, je le ferai.

Je désire faire la déclaration suivante ou ajouter ce commentaire:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Et je fais cette déclaration solennelle conformément à la loi de 1990 sur les serments et sous réserve de la peine prévue par la loi pour toute fausse déclaration intentionnelle qui serait incluse dans cette déclaration.

Signé: .....

Déclaration faite à ..... le..... jour du mois de ..... 20.....

En la présence de

.....  
JUGE DE PAIX (Écrire en majuscule le nom et l'immatriculation du JP)  
.....

