

Voici quelques conseils très concrets pour solliciter autour de vous de nouvelles personnes.

- Privilégier le contact direct plutôt que le téléphone ou le mail.
- Faire remarquer à la personne les compétences qu'on a discernées en elle (c'est une manière de les lui reconnaître, et ça fait du bien!).
- Expliciter clairement, voire souligner, que l'Eglise a besoin d'elle.
- Mettre en avant les fruits de l'engagement comme conseiller (développement personnel, cheminement spirituel, contacts humains et amitiés).
- Aller plus loin en évoquant dans quels projets/activités la personne sollicitée pourrait apporter une plus-value. Notons au passage que toute implication bénévole au sein de l'EERV est reconnue comme expérience et peut faire objet d'une attestation à joindre dans un CV.
- Proposer de participer à l'une ou l'autre séance du conseil « pour voir ».
- Fournir des informations précises sur le cadre et la nature de l'engagement, encourager à poser toutes les questions, même les plus anodines.
- Inviter la personne à prendre un temps de réflexion nécessaire.
- S'il y en a, écouter attentivement ses objections et réfléchir avec elle à des aménagements qui pourraient lui permettre de dépasser les obstacles.

Pour activer le discernement, voici quelques pistes.

1. La capacité : Tout le monde n'est pas à l'aise dans tous les domaines. Et ce n'est pas nécessaire ! On s'intéressera avant tout aux compétences spécifiques de chacun, comme à la capacité de collaborer et d'entrer dans un projet commun. La capacité peut également intégrer les dimensions explorées avec l'outil 05 (voir p. 15). On s'intéressera donc aux compétences que la personne pense pouvoir apporter et à la manière dont ces compétences contribuent à la stratégie du conseil.

2. Le désir : Solliciter quelqu'un qui a envie de prendre un engagement ou avec lequel le conseil actuel désire collaborer reste l'idéal et il est très important de valoriser cette dimension. Mieux vaut éviter de faire appel à une personne qui s'engagerait par esprit de sacrifice, pour rompre sa solitude ou encore par devoir. De telles motivations risquent de générer à terme des frustrations de part et d'autre. Dans ce sens, il faut aussi considérer qu'il peut y avoir des motivations cachées (ignorées, inconscientes ou dissimulées). Clarifier tout cela est donc très important.

3. L'utilité : Quels sont les besoins du lieu d'Eglise ? Comment la personne que l'on pressent pourrait-elle contribuer favorablement à son développement ? Comment les compétences que l'on discerne chez elle peuvent-elles être complémentaires à celles du conseil ?

4. La reconnaissance des autres : Si le discernement est une affaire personnelle (Calvin l'appelait vocation interne), elle tient aussi du collectif (vocation externe). Une reconnaissance par les pairs et par la communauté entière est un élément précieux qui joue un rôle important dans la cohésion de l'équipe.