

La collaboration ministérielle consiste en l'identification, l'utilisation et l'union de tous les dons dans le ministère pour le bien de la mission. Il y a donc des dons ou des talents dont sont dotés les gens qui vont contribuer à la mission de Jésus d'introduire le Royaume de Dieu ; pour cela, il faut reconnaître ces moyens et il faut que les conditions soient réunies pour qu'ils soient utilisés en synergie.

La collaboration se construit sur la base des différents dons réunis dans un but commun, qui est à la fois le service à rendre et la croissance de la communauté et de la communion.

Chacun est porteur de dons différents, tous importants face à la complexité actuelle. Il y a toujours un besoin de l'autre et de la coresponsabilité de chacun, tant pour les besoins pratiques que pour le témoignage communautaire, la communion.

Une collaboration authentique présente **quatre caractéristiques** :

- = Elle est constituée pour une mission partagée, claire, articulée et vécue par tous.
- = Le travail en commun l'emporte sur les tendances à la concurrence ou à la protection de son travail contre l'influence des autres ; il existe un esprit de réciprocité et de partenariat.
- = Il faut identifier, valoriser et unir les différents dons que chacun possède.
- = Elle exige une conversion permanente : la diversité est une richesse, mais aussi une source de divergences et de conflits inévitables. Cela ne devrait pas nous décourager mais nous rassurer sur le fait que nous sommes sur la bonne voie, comme une étape nécessaire vers une communion authentique. Mais ce qu'il faut, c'est une volonté d'écouter et d'apprendre les uns des autres, la capacité de transcender les différences - sans les annuler - afin de marcher et de grandir ensemble, et d'avoir suffisamment de liberté intérieure pour accepter d'être opposé et peut-être corrigé, toujours avec le plus grand respect.

Quelles sont les conditions qui rendent la collaboration possible ?

1. **Clarifier les termes de la collaboration** : il est nécessaire de comprendre ce que l'on entend par collaboration et de parvenir à un consensus sur la vision, le but, le style ministériel, les objectifs et les différentes tâches à accomplir.
2. **La conviction** : la collaboration implique toujours la nécessité de gérer la diversité, des personnalités, des cultures, des intérêts, etc., avec le bagage émotionnel et les conflits qu'elle peut générer ; si l'on n'est pas suffisamment convaincu de l'importance et de la valeur de la collaboration, celle-ci ne survit pas facilement aux tensions qui peuvent apparaître.
3. **Le courage** : tôt ou tard, tout le monde finit par éprouver une certaine forme de résistance à la collaboration face aux inévitables difficultés. La tentation est de s'attaquer à l'autre ou de se retirer de la collaboration. Il est important d'identifier précisément les difficultés et leur origine,

d'en discuter et de les résoudre ouvertement au fur et à mesure qu'elles se présentent.

4. **Les compétences** : des compétences et une solide spiritualité sont nécessaires, en particulier :
- a. la capacité à discerner et à apprécier les dons de chacun, à partager le leadership, à organiser, à gérer de manière constructive les tensions et les conflits.
 - b. Concevoir et gérer un processus de collaboration, en tenant compte
 - = des conditions qui la facilitent
 - = d'une méthode pour identifier et évaluer les dons personnels
 - = de clarifier les rôles et les responsabilités
 - = de disposer d'un système de déclaration et de vérification.
 - c. Une spiritualité qui soutient et nourrit le service et la collaboration, la compassion et le pardon qui témoignent de l'amour de Dieu. Le cheminement de la foi et de la prière purifie les motivations personnelles, transforme les attitudes, aide à grandir dans les valeurs et est essentiel pour la transformation des conflits et la construction de la communion.

Le rôle des animateurs de la collaboration est d'encourager et de façonner le chemin de la conversion et de la réconciliation. Ils doivent être conscients que tout le monde ne peut pas avoir le même niveau de capacité de collaboration, qui dépend du processus de croissance humaine. Ils doivent également connaître la dynamique de la collaboration et les obstacles qui la bloquent, tels que les problèmes d'estime de soi, les attitudes arrogantes ou hypocrites, les situations d'épuisement professionnel, le manque de gestion des conflits, le sentiment d'impuissance, l'élaboration du deuil, une sexualité mal intégrée et l'incapacité à partager le chemin de la foi.

Bibliographie

- L. Sofield – C. Juliano. (2000). *Collaboration: Uniting Our Gifts in Ministry*, Notre Dame (IN): Ave Maria Press.
- R. Covey. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful lessons in personal change*, Revised edition, New York: Free Press, pp. 185 – 284.