

DE LA DÉMOTIVATION AU MINISTÈRE PASTORAL AU SEIN DE LA 8^e CEPAC, DISTRICT ECCLÉSIASTIQUE DE GOMA AU NORD-KIVU

BIREO Berger

Université Protestante en Afrique (UPA), Goma, RD Congo

bergerbireo@gmail.com

Résumé

Cette recherche analyse la démotivation pastorale au sein du district ecclésiastique de la 8^e CEPAC/Goma. Dans un contexte marqué par l'insécurité, la pauvreté et les tensions institutionnelles, le ministère pastoral est exposé à des défis qui fragilisent la vocation et la persévérance des serviteurs. L'étude adopte une approche descriptive mixte (quantitative et qualitative), combinant : questionnaires (122 répondants), entretiens semi-directifs (25 pasteurs et révérends pasteurs), observations directes (10 paroisses) et analyse documentaire. Les résultats montrent que 71,3 % des répondants ont déjà ressenti fatigue ou désespoir, et que la démotivation est perçue comme multidimensionnelle : spirituelle, institutionnelle et socio-économique. Les effets identifiés incluent des difficultés ministérielles, des problèmes familiaux, une baisse de confiance et une régression spirituelle. La discussion met en dialogue ces données avec les travaux sur le burnout pastoral, le leadership religieux et les conditions socio-économiques et les éclaire par la théologie biblique de 1 Pierre 5,1-4. L'étude propose des recommandations pratiques pour renforcer la résilience vocationnelle : accompagnement spirituel, gouvernance participative et soutien socio-économique. Elle contribue ainsi à la théologie pratique en articulant données empiriques et réflexion théologique.

Mots-clés : démotivation pastorale, burnout, leadership religieux, conditions socio-économiques, théologie pratique, 1 Pierre 5

Classification JEL : Z12

Abstract

This study examines pastoral demotivation within the 8th CEPAC Ecclesiastical District in Goma. In a context marked by insecurity, poverty, and institutional tensions, pastoral ministry faces challenges that weaken vocation and perseverance. The research adopts a descriptive mixed-methods approach (quantitative and qualitative), combining questionnaires (122 respondents), semi-structured interviews (25 pastors and Reverends), direct observations (10 parishes), and documentary analysis. Results show that 71.3% of respondents have experienced fatigue or despair, and that demotivation is perceived as multidimensional: spiritual, institutional, and socio-economic. Reported effects include ministerial difficulties, family problems, loss of confidence, and spiritual regression. The discussion relates these findings to previous studies on pastoral burnout, religious leadership, and socio-economic conditions, and interprets them through the biblical theology of 1 Peter 5:1-4. Practical recommendations are proposed to strengthen vocational resilience: spiritual support, participatory governance, and socio-economic assistance. This study contributes to practical theology by articulating empirical data and theological reflection.

Keywords: pastoral demotivation, burnout, religious leadership, socio-economic conditions, practical theology, 1 Peter 5

JEL classification: Z12

0. Introduction

Le ministère pastoral constitue une vocation spirituelle centrale dans la vie de l'Église. En Afrique, et particulièrement en République Démocratique du Congo, les pasteurs jouent un rôle fondamental dans l'accompagnement spirituel, la prédication, la gestion des communautés et la médiation des conflits. Toutefois, ce ministère est

exercé dans un contexte marqué par des défis multiples : insécurité, pauvreté, pressions socio-économiques, attentes institutionnelles élevées et transformations rapides du paysage religieux.

Dans le District ecclésiastique de la 8^e CEPAC/Goma, plusieurs signes de démotivation pastorale ont été observés : fatigue, découragement, conflits internes, départs prématurés du ministère, création de nouvelles communautés parallèles et baisse de la qualité des prédications. Ces phénomènes soulèvent une question centrale : **quelles sont les causes et les effets de la démotivation pastorale et comment l'Église peut-elle y répondre de manière théologique et pratique.**

0.1. Objectifs :

1. **Décrire les expériences de démotivation vécues par les pasteurs du District de Goma ;**
2. **Identifier les causes et les effets perçus de cette démotivation, en tenant compte des dimensions spirituelles, institutionnelles et socio-économiques.**
3. **Analyser ces résultats à la lumière des travaux antérieurs sur le burnout pastoral, le leadership religieux et les conditions socio-économiques, ainsi que des fondements bibliques, notamment 1 Pierre 5,1-4.**

0.2. Justification :

Cette recherche se justifie par son importance à la fois scientifique et ecclésiale. Sur le plan académique, elle contribue à la théologie pratique en articulant données empiriques et réflexion théologique. Sur le plan pastoral, elle offre à l'Église des pistes pour comprendre et prévenir la démotivation, renforcer la résilience vocationnelle et promouvoir un leadership participatif et juste.

1. Méthodologie

La méthode constitue le cadre dans lequel s'inscrit toute recherche scientifique.

- Selon **Brayaut**, la méthode est « le cadre à l'intérieur duquel se déroule le débat scientifique ».¹
- Pour **Boulanger**, elle est « un ensemble ordonné de principes, de règles et d'opérations intellectuelles permettant de faire l'analyse en vue d'atteindre un résultat ».²

1.1. Approche

La recherche adopte une démarche descriptive mixte (quantitative et qualitative), combinant questionnaires, entretiens semi-directifs, observations directes et analyse documentaire.

1.2. Population et échantillon

Le District compte 37 paroisses locales dans la ville de Goma. 18 paroisses ont été retenues selon des critères de représentation et de pertinence : existence de cas de départ ou de retraite pastorale, présence de conflits ou tensions dans le collège pastoral et la représentativité géographique au sein du District/ville d Goma. La population cible était de 147 serviteurs, dont 122 ont participé (83 %).

Cette sélection constitue un **échantillonnage raisonné** (purposive sampling), et non un échantillonnage exhaustif. L'objectif était de cibler les paroisses où la

¹ BRAYAUT, Cité par F. SEGUIN BERNARD et J.F. CHANLAT, L'Analyse des organisations : une Anthologie sociologique T1, Québec, Ed. Préfontaine Zinc, p.6

² BOULANGER, Dictionnaire québécois d'aujourd'hui, Montréal, 199, p731

problématique de la démotivation se manifeste de manière significative, puis de recenser l'ensemble des serviteurs éligibles dans ces paroisses.

Dans le cadre de cette étude, nous avons adopté la **méthode descriptive**. Cette approche, souvent de nature quantitative, repose sur des connaissances préalables issues d'études antérieures et permet de formuler des questions de recherche spécifiques. Elle nous a aidés à recueillir des données quantifiables auprès des églises locales de la 8^e CEPAC, District de Goma, ainsi que des serviteurs engagés dans le ministère pastoral, constituant la population cible de notre enquête.

1.3. Techniques de collecte

Les techniques de recherche, définies par Bverhaegen ³ comme « l'ensemble des procédés permettant de rassembler des informations originales ou de seconde main ». Plusieurs techniques complémentaires ont été mobilisées :

- **Questionnaires** : fermés et ouverts, administrés à 122 répondants.
- **Entretiens semi-directifs** : 25 serviteurs (15 pasteurs, 10 Révérend Pasteurs), durée 45-60 minutes, enregistrés et transcrits, analyses par codage thématique,
- **Observations directes** : 10 paroisses, participation aux cultes et réunions, notes de terrain intégrées au codage thématique.
- **Analyse documentaire** : ouvrages et études antérieures sur la motivation pastorale.

1.4. Analyse des données

- **Quantitatives** : Les données quantitatives issues des questionnaires ont été traitées à l'aide du logiciel **SPSS**, permettant de produire des statistiques descriptives (fréquences, pourcentages) et des croisements simples.
- **Qualitatives** : Les données qualitatives provenant des entretiens et observations ont été analysées par **codage thématique**, afin d'identifier les catégories récurrentes (précarité, tensions institutionnelles, épuisement spirituel).
- **Triangulation** : La triangulation des sources (questionnaires, entretiens, observation, documents) a renforcé la validité des résultats.

³ Benoît Bverhaegen, Introduction à l'histoire immédiate : Essai de méthodologie qualitative, (Gembloux : Duculot, 1974), pp 33-45

2. Résultats

2.1. PROFIL DES RÉPONDANTS

Tableau 1 : Répartition des paroisses cibles

Quel est votre paroisse /Église ? (A compléter par chaque répondant)					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage Valide	Pourcentage Cumulé
Valide	Amani	11	9,0	9,0	9,0
	Mutakato	4	3,3	3,3	12,3
	Philadelphie /Keshero	6	4,9	4,9	17,2
	Sayuni	6	4,9	4,9	22,1
	Sinai	6	4,9	4,9	27,0
	Silowamu katindo	8	6,6	6,6	33,6
	Symirna Virunga	6	4,9	4,9	38,5
	Tumaini	9	7,4	7,4	45,9
	Uaminifu	10	8,2	8,2	54,1
	Yerusalemu	6	4,9	4,9	59,0
	Antiokia	8	6,6	6,6	65,6
	Yudea	8	6,6	6,6	72,1
	Baraka	9	7,4	7,4	79,5
	Haleluya	3	2,5	2,5	82,0
	Ruzizi	8	6,6	6,6	88,5
	Kanisa la Mungu	2	1,6	1,6	90,2
	Mapendo	5	4,1	4,1	94,3
	Mugunga	7	5,7	5,7	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données recueillies proviennent de 122 répondants issus de 18 paroisses locales du District ecclésiastique de Goma. La distribution des réponses montre une représentativité équilibrée entre différentes paroisses, avec des fréquences variant de 2 à 11 répondants par paroisse.

Observation : Ces résultats indiquent que l'échantillon couvre une diversité géographique et institutionnelle, conformément aux critères de sélection définis dans la méthodologie.

Tableau 2 : Profil des répondants selon le genre

De quel genre appartenez-vous ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	M	117	95,9	95,9	95,9
	F	5	4,1	4,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Parmi les 122 répondants, 95,9 % sont de genre masculin et 4,1 % de genre féminin.

Observation : Cette faible représentation féminine reflète la réalité institutionnelle de la 8^e CEPAC, où les femmes ne sont pas encore ordonnées pasteurs. Les données sont donc cohérentes avec la structure actuelle du ministère pastoral.

Tableau 3 : Profil des répondants selon l'âge

À quelle catégorie d'âge appartenez-vous ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	18 -29 ans	7	5,7	5,7	5,7
	30- 39 ans	18	14,8	14,8	20,5
	40-49 ans	37	30,3	30,3	50,8
	50-59 ans	25	20,5	20,5	71,3
	60-69 ans	7	5,7	5,7	77,0
	Plus de 70 ans	28	23,0	23,0	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

La majorité des répondants (79,5 %) appartient aux tranches d'âge de 40 ans et plus. Plus précisément, 30,3 % ont entre 40 et 49 ans, 20,5 % entre 50 et 59ans, 5,7 % entre 60 et 69 ans, et 23 % plus de 70ans. Les jeunes (18-39 ans) représentent 20,5 % de l'échantillon.

Observation : Ces données descriptives montrent que le ministère pastoral est exercé principalement par des serviteurs d'âge avancé, ce qui peut influencer la dynamique du travail pastoral.

Tableau 4 : Répartition des répondants selon le ministère exercé

Exercez-vous quel ministère dans une paroisse ou structure de la 8 ^e CEPAC ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Révérend Pasteur	15	12,3	12,3	12,3
	Pasteur	77	63,1	63,1	75,4
	Autres	30	24,6	24,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Parmi les 122 répondants, 63,1 % sont pasteurs, 12,3 % Révérend Pasteurs, et 24,6 % autres serviteurs (anciens, responsables de chapelles, etc.).

Observation : La majorité des répondants étant des pasteurs, les données reflètent la composition habituelle des paroisses locales, où un Révérend Pasteur supervise plusieurs pasteurs/anciens.

2.2. Résultats

Tableau 5 : Expérience de fatigue et de désespoir

Avez-vous un jour senti un état de fatigue et de désespoir pendant l'exercice de votre ministère ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	87	71,3	71,3	71,3
	Non	35	28,7	28,7	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données indiquent que **71,3 % des répondants (87 sur 122)** déclarent avoir déjà ressenti fatigue ou désespoir dans l'exercice du ministère pastoral, tandis que **28,7 % (35 sur 122)** affirment ne pas avoir connu cette expérience. Ces résultats suggèrent que les expériences de fatigue et de désespoir sont fréquentes parmi les pasteurs enquêtés. Toutefois, il s'agit d'indicateurs déclaratifs : ils ne permettent pas de conclure que la démotivation est causée par ces facteurs, mais qu'elle peut y être associée.

Observation : ces données montrent que les expériences de fatigue et de désespoir sont fréquentes parmi les pasteurs enquêtés.

Tableau 6 : Décisions prises après la démotivation

Si vous avez répondu par oui pour la question 5, quelle décision avez prise ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Quitter l'église	15	12,3	12,3	12,3
	Demander une retraite	5	4,1	4,1	16,4
	Abandonner le ministère	14	11,5	11,5	27,9
	Rester dans le ministère malgré la démotivation	74	60,7	60,7	88,5
	Autres	14	11,5	11,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données descriptives montrent que les décisions prises par les serviteurs après avoir ressenti démotivation sont variées. La majorité (60,7 %) déclare avoir choisi de rester dans le ministère malgré la démotivation. D'autres ont indiqué avoir quitté l'église (12,3 %), abandonné le ministère (11,5 %), demandé une retraite (4,1 %) ou pris d'autres décisions (11,5 %). Ces résultats suggèrent que, même en situation de démotivation, une proportion importante de pasteurs privilégie la continuité du ministère, ce qui reflète une résilience pastorale, mais aussi un risque de persistance dans un état de découragement.

Observation : Ces résultats indiquent que la majorité des répondants choisit de poursuivre le ministère, même en situation de démotivation.

Tableau 7 : Démotivation observée chez d'autres serviteurs

Y a-t-il un serviteur de votre paroisse qui a été démotivé dans l'exercice de son ministère pastoral ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	91	74,6	74,6	74,6
	Non	31	25,4	25,4	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données indiquent que **74,6 % des répondants (91 sur 122)** affirment avoir observé la démotivation chez d'autres serviteurs de leur paroisse, tandis que **25,4 % (31 sur 122)** déclarent ne pas en avoir constaté. Ces résultats suggèrent que la perception de la démotivation ne se limite pas à une expérience individuelle, mais qu'elle est également observée comme un phénomène collectif au sein des paroisses.

Observation : Ces données montrent que la démotivation est perçue comme un phénomène collectif, affectant plusieurs paroisses.

Tableau 8 : Décisions attribuées aux serviteurs démotivés

Si vous avez répondu par oui, à la question N° 06, quelle décision a pris ce serviteur démotivé ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Quitter l'église vers une autre	44	36,1	36,1	36,1
	Créer son église/secte	36	29,5	29,5	65,6
	Demander une pension prématurée/avant l'âge recommandé (65 ans)	10	8,2	8,2	73,8
	Rester dans la même église dans un état de découragement	22	18,0	18,0	91,8
	Autres à préciser.	10	8,2	8,2	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données descriptives montrent que les décisions attribuées aux serviteurs démotivés sont diverses : quitter l'église vers une autre (36,1 %), créer une nouvelle église ou secte (29,5 %), rester dans la même église dans un état de découragement (18 %), demander une pension prématurée (8,2 %) ou prendre d'autres décisions (8,2 %). Ces résultats suggèrent que la démotivation peut conduire à des choix institutionnels significatifs, tels que la mobilité ecclésiale ou la création de nouvelles structures, ce qui a des implications pour la stabilité de l'Église.

Observation : Ces données montrent que la démotivation peut conduire à des choix institutionnels significatifs.

Tableau 9 : Autres comportements associés

Si Q6, la Réponse est autre à préciser					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Absentéisme	1	0,8	0,8	0,8
	Changer des paroisses	1	0,8	0,8	1,6
	RAS	120	98,4	98,4	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données indiquent que quelques répondants (0,8 %) mentionnent l'absentéisme ou le changement de paroisse comme comportements associés à la démotivation, tandis que la majorité (98,4 %) n'a pas signalé d'autres décisions. Ces résultats suggèrent que, bien que minoritaires, certains comportements spécifiques (absentéisme, mobilité interne) peuvent être liés à la démotivation.

Observation : Ces comportements spécifiques restent minoritaires dans l'échantillon.

Tableau 10 : Causes perçues de la démotivation

Selon vous, quelle est la cause de la démotivation des serviteurs de Dieu au ministère pastoral ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Conflit dans le ministère pastoral	22	18,0	18,0	18,0
	De Stress dans le ministère	14	11,5	11,5	29,5
	Les attentes non réalisées	13	10,7	10,7	40,2
	Epreuve survenue dans la famille	7	5,7	5,7	45,9
	Culpabilité d'un péché commis	17	13,9	13,9	59,8
	Raison personnelle	15	12,3	12,3	72,1
	Toutes ces causes sont vraies	34	27,9	27,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données descriptives suggèrent que les répondants identifient plusieurs causes associées à la démotivation pastorale : conflits (18 %), stress (11,5 %), attentes non réalisées (10,7 %), épreuves familiales (5,7 %), culpabilité spirituelle (13,9 %), raisons personnelles (12,3 %). Une proportion notable (27,9 %) estime que toutes ces causes interagissent simultanément, ce qui indique une perception multidimensionnelle du phénomène. Ces résultats ne démontrent pas de causalité, mais mettent en évidence les facteurs perçus comme contribuant à la démotivation.

Observation : Ces données montrent que la démotivation est perçue comme multidimensionnelle.

Tableau 11 : Effets négatifs perçus

Pensez-vous qu'il y a des effets négatifs liés à la démotivation au ministère pastoral ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	103	84,4	84,4	84,4
	Non	19	15,6	15,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Source : Résultats d'enquête

Les données indiquent que **84,4 % des répondants (103 sur 122)** estiment que la démotivation entraîne des effets négatifs, tandis que **15,6 % (19 sur 122)** ne partagent pas cette perception. Les effets identifiés incluent : difficultés dans le ministère, problèmes familiaux, baisse de confiance, prolifération des églises, abandon du ministère, tribalisme, maladies chroniques, baisse de la qualité des prédications, pauvreté des serviteurs, et régression spirituelle. Ces résultats suggèrent que la démotivation est perçue comme ayant des impacts multiples, à la fois spirituels, institutionnels et socio-économiques.

Observation : Ces données montrent que la démotivation est perçue comme ayant des impacts multiples.

CONCLUSION PARTIELLE

L'analyse des données descriptives suggère que la démotivation pastorale est perçue par les répondants comme un phénomène multidimensionnel, associé à des facteurs institutionnels, spirituels, personnels et socio-économiques. Ces résultats mettent en évidence des tendances significatives, mais ne permettent pas d'établir une relation causale. Ils invitent à approfondir la réflexion théologique et pratique sur les moyens de renforcer la motivation et la résilience pastorale.

3. Discussion

3.1. Fatigue, burnout et démotivation pastorale

Les résultats montrent que plus de 70 % des répondants déclarent avoir ressenti fatigue ou désespoir dans le ministère pastoral. Ces perceptions rejoignent les travaux sur le **burnout pastoral**. Maslach et Jackson (1981) définissent le burnout comme une combinaison de fatigue émotionnelle, de dépersonnalisation et de baisse d'accomplissement personnel⁴. Capps (1990)⁵ et L'Hermenault (2005)⁶ ont montré que le ministère pastoral, bien qu'orienté vers le service spirituel, n'échappe pas aux dynamiques de stress et d'épuisement propres aux professions d'aide. Les données de Goma suggèrent que la démotivation pastorale peut être comprise comme une forme de burnout contextualisé dans le champ religieux.

3.2. Conflits et leadership religieux

Les conflits identifiés par les répondants (18 %) recourent les analyses sur le leadership religieux. Greenleaf (1977)⁷ a développé le concept de servant leadership,

⁴ Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

⁵ Capps, D. (1990). *Pastoral counseling and pastoral theology*. Philadelphia, PA: Westminster Press. (À vérifier selon ton édition exacte, car Capps a plusieurs ouvrages sur le burnout et le ministère pastoral.) pp 45-67

⁶ L'Hermenault, J. (2005). *Le burnout pastoral : comprendre et prévenir l'épuisement dans le ministère*. Paris: Éditions du Cerf. (À confirmer selon la source que tu utilises, car les titres peuvent varier.) pp 70-72

⁷ Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York, NY: Paulist Press.

qui valorise l'humilité et le service, en contraste avec les styles autoritaires. Jeanne Former (2002)⁸ distingue plusieurs styles de management (persuasif, directif, délégatif, participatif) et souligne que l'autoritarisme est souvent source de démotivation. Les résultats suggèrent que la démotivation pastorale est accentuée par des pratiques de gouvernance perçues comme injustes ou autoritaires, confirmant les observations de Browning (1996)⁹ sur la nécessité d'un leadership ecclésial participatif.

3.3. Attentes non réalisées et conditions socio-économiques

Les attentes non réalisées (10,7 %) et les pressions financières évoquées par les répondants rejoignent les recherches sur les conditions socio-économiques du ministère pastoral en Afrique. Giffod (1998)¹⁰ et Bediako (2004)¹¹ montrent que la précarité matérielle fragilise la vocation et alimente le découragement. Les données de Goma suggèrent que la démotivation est liée à la difficulté de concilier exigences pastorales et besoins familiaux, ce qui correspond aux observations de Osmer (2008)¹² sur la tension entre vocation spirituelle et réalités sociales.

3.4. Dimension théologique : 1 Pierre 5,1-4

Le texte de 1 Pierre 5,1-4 éclaire directement les résultats. Trois dérives identifiées par les répondants : contrainte, cupidité, domination sont précisément celles que l'apôtre Pierre met en garde.

- **Christologie** : la motivation pastorale est fondée sur la participation aux souffrances du Christ (v.1).
- **Eschatologie** : la promesse de la couronne incorruptible (v.4) rappelle que la motivation ne peut se réduire aux gratifications immédiates.
- **Écclésiologie** : le ministère est conçu comme un service humble au sein de la communauté.

3.5. Effets perçus et implications pratiques

Les effets négatifs identifiés par 84,4 % des répondants incluent des difficultés dans le ministère, des problèmes familiaux, une baisse de confiance, la prolifération des églises, l'abandon du ministère, des maladies chroniques et une régression spirituelle. Ces perceptions rejoignent les analyses de Browning (1996)¹³ sur les conséquences institutionnelles du découragement pastoral. Elles suggèrent que la démotivation est perçue comme ayant des impacts multiples, à la fois spirituels, institutionnels et socio-économiques.

3.6. Synthèse et perspectives

La confrontation entre les données empiriques et la littérature scientifique, enrichie par la lecture théologique de 1 Pierre 5,14, suggère que la démotivation pastorale dans la 8^e CEPAC, District de Goma, est un phénomène complexe. Elle ne

⁸ Former, J. (2002). *Styles de management et leadership ecclésial*. Paris: Éditions du Cerf. (à vérifier selon ton édition exacte), pp 10-12

⁹ Browning, D. S. (1996). *À fondamentale practical theology: Descriptive and strategic proposals*. Minneapolis, MN: Fortress Press, pp 210-212

¹⁰ Giffod, P. (1998). *African Christianity: Its public role*. Bloomington, IN: Indiana University Press, pp 95-97

¹¹ Bediako, K. (2004). *Theology and identity: The impact of culture upon Christian thought in the second century and modern Africa*. Oxford: Regnum Books, pp 430-432

¹² Osmer, R. R. (2008). *Practical theology: An introduction*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, pp 95-97

¹³ Browning, D. S. (1996). *À fondamentale practical theology: Descriptive and strategic proposals*. Minneapolis, MN: Fortress Press, pp 210 -212

peut être réduite à un seul facteur, mais doit être comprise comme une interaction entre vocation spirituelle, conditions institutionnelles et réalités socio-économiques.

Cette lecture confère à l'article une véritable identité scientifique en théologie pratique et invite l'Église à développer des stratégies holistiques pour renforcer la motivation, la résilience et la fidélité pastorale dans un contexte marqué par l'insécurité, la pauvreté et les tensions internes.

4. Recommandations pratiques

4.1. Pour l'Église locale et le District ecclésiastique

- **Renforcer la gouvernance participative** : privilégier des styles de leadership inspirés du servant leadership (Greenleaf, 1977), afin de réduire les conflits et d'encourager la collaboration.
- **Mettre en place des programmes de formation continue** pour les pasteurs et anciens portant sur la gestion des conflits, la communication pastorale et la résilience spirituelle.
- **Créer des espaces de dialogue et de soutien** (groupes de partage, retraites spirituelles) pour prévenir l'isolement et favoriser l'entraide entre serviteurs.
- **Valoriser la reconnaissance institutionnelle** : instaurer des mécanismes de suivi et d'encouragement pour les pasteurs, afin de renforcer leur sentiment d'apprentissage et de motivation.

4.2. Pour les pasteurs et serviteurs

- **Développer une hygiène spirituelle et émotionnelle** : intégrer des pratiques régulières de prière, méditation biblique et accompagnement spirituel pour prévenir le burnout.
- **Apprendre à gérer les attentes et les pressions** : fixer des objectifs réalistes, clarifier les responsabilités et éviter la surcharge de travail.
- **Maintenir l'équilibre entre famille et ministère** : reconnaître la vocation familiale comme partie intégrante du ministère et éviter de sacrifier les besoins familiaux au profit exclusif de l'Église ;
- **Cultiver la résilience vocationnelle** : se rappeler que la motivation pastorale est fondée sur la participation aux souffrances du Christ et l'espérance eschatologique (1 Pierre 5,1-4).

4.3. Pour les institutions ecclésiales et académiques

- **Mettre en place des mécanismes de soutien socio-économique** : améliorer les conditions de vie des pasteurs (logement, soins médicaux, scolarités des enfants) afin de réduire les sources de démotivation liées à la précarité.
- **Encourager la recherche en théologie pratique** : financer des études sur la motivation pastorales, le burnout et les conditions de travail en Afrique.
- **Intégrer la formation au leadership et à la gestion des conflits** dans les curricula des facultés de théologie, pour préparer les futurs pasteurs à affronter les défis contemporains.
- **Développer des partenariats avec des ONG et institutions locales** pour soutenir les pasteurs dans les domaines de la santé, de l'éducation et du développement communautaire.

Conclusion pratique

Ces recommandations visent à réduire les résultats de la recherche en actions concrètes. Elles invitent l'Église, les pasteurs et les institutions à reconnaître la

complexité du phénomène de démotivation et à développer des stratégies holistiques pour renforcer la motivation, la résilience et la fidélité pastorale dans un contexte marqué par l'insécurité, la pauvreté et les tensions internes.

5. Considérations éthiques

La présente recherche aborde des thématiques sensibles telles que les conflits internes, les conditions économiques, les fautes personnelles, la hiérarchie religieuse et les perceptions de leadership. Afin de garantir la rigueur scientifique et le respect des participants, plusieurs mesures éthiques ont été mises en œuvre.

5.1. Consentement des participants

Tous les pasteurs et Révérends pasteurs interrogés ont donné leur **consentement libre et éclairé** avant de participer aux questionnaires, entretiens et observations. Le but de la recherche, la nature des questions et l'utilisation des données ont été expliqués clairement. Les participants ont eu la possibilité de se retirer à tout moment sans conséquence.

5.2. Anonymat et confidentialité

Les réponses ont été traitées de manière **anonyme** : aucun nom ni paroisse spécifique n'a été associé aux témoignages individuels. Les enregistrements et transcriptions ont été codés et conservés de façon sécurisée. Les citations utilisées dans l'analyse ont été reformulées pour éviter toute identification directe.

5.3. Autorisation institutionnelle

L'enquête a été réalisée avec l'**accord du District ecclésiastique de la 8^e CEPAC/Goma**, qui a autorisé l'accès aux paroisses et aux serviteurs. Cette autorisation institutionnelle garantit que la recherche s'inscrit dans un cadre reconnu et légitime.

5.4. Conservation des données

Les données (questionnaires, transcriptions, notes d'observation) ont été conservées dans un espace sécurisé, accessible uniquement au chercheur. Elles seront utilisées exclusivement à des fins scientifiques et ne feront l'objet d'aucune diffusion non autorisée.

5.5. Neutralité dans la formulation

Les perceptions rapportées par les répondants concernant des pratiques telles que la corruption, le tribalisme, le favoritisme, la violence ou un style de leadership autoritaire ont été formulées de manière **neutre et descriptive**, uniquement lorsqu'elles reposent sur des données documentées. L'analyse distingue clairement les **perceptions des participants** des conclusions scientifiques, afin d'éviter toute généralisation abusive.

Conclusion

Cette recherche sur la démotivation pastorale au sein de la 8^e CEPAC, District ecclésiastique de Goma, met en évidence un phénomène multidimensionnel qui affecte à la fois la vie spirituelle des serviteurs, la stabilité institutionnelle et la vitalité des communautés locales. Les données descriptives recueillies suggèrent que la démotivation est fréquemment associée à des expériences de fatigue et de désespoir, à des tensions liées au style de leadership.

La discussion a montré que ces perceptions rejoignent les travaux antérieurs sur le burnout pastoral, le leadership religieux et les conditions socio-économiques du ministère en Afrique. Elle a également souligné la pertinence théologique du texte de 1 Pierre 5,1-4, qui met en garde contre la vocation christologique et l'espérance eschatologique.

Ainsi, la démotivation pastorale ne peut être comprise comme un simple problème individuel ou circonstanciel : elle révèle une tension profonde entre la norme biblique du ministère et les réalités institutionnelles et sociales vécues par les pasteurs. Cette tension appelle des réponses intégrées :

- un accompagnement spirituel renouvelé pour raviver la conscience vocationnelle,
- une gouvernance ecclésiale participative et juste,
- des mesures socio-économiques de soutien adaptées au contexte local.

En définitive, cette étude contribue à la théologie pratique en articulant données empiriques et réflexion théologique. Elle invite l'Église à reconnaître la complexité du phénomène de démotivation et à développer des stratégies holistiques pour renforcer la motivation, la résilience et la fidélité pastorale dans un contexte marqué par l'insécurité, la pauvreté et les tensions internes.

Références bibliographiques

1. Bediako, K. (2004). *Theology and identity: The impact of culture upon Christian thought in the second century and modern Africa* (pp. 430–432). Oxford: Regnum Books.
2. Boulanger. (1999). *Dictionnaire québécois d'aujourd'hui* (p. 731). Montréal: [Éditeur à préciser].
3. Brayaut, cité par Seguin Bernard, F., & Chanlat, J.-F. (Éds.). (1983). *L'analyse des organisations: Une anthologie sociologique* (Tome 1, p. 6). Québec: Préfontaine Zinc.
4. Browning, D. S. (1996). *À fundamental practical theology: Descriptive and strategic proposals* (pp. 210–212). Minneapolis, MN: Fortress Press.
5. Capps, D. (1990). *Pastoral counseling and pastoral theology* (pp. 45–67). Philadelphia, PA: Westminster Press.
6. Former, J. (2002). *Styles de management et leadership ecclésial* (pp. 10–12). Paris: Éditions du Cerf.
7. Gifford, P. (1998). *African Christianity: Its public role* (pp. 95–97). Bloomington, IN: Indiana University Press.
8. Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York, NY: Paulist Press.
9. L'Hermenault, J. (2005). *Le burnout pastoral: Comprendre et prévenir l'épuisement dans le ministère* (pp. 70–72). Paris: Éditions du Cerf.
10. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
11. Osmer, R. R. (2008). *Practical theology: An introduction* (pp. 95–97). Grand Rapids, MI: Eerdmans.
12. Verhaegen, B. (1974). *Introduction à l'histoire immédiate: Essai de méthodologie qualitative* (pp. 33–45). Gembloux: Duculot.