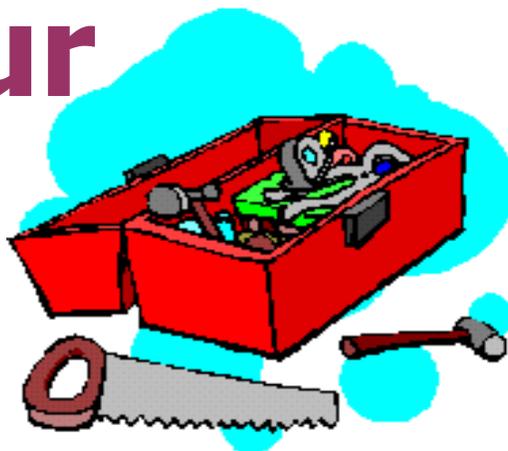


Outils pour leaders



Les pages de cet outil sont destinées à être utilisées comme une référence d'outils-clés pour le leadership.

<u>SESSION 1 – CARACTÈRE DU LEADERSHIP</u>	
Pourquoi le leadership est vital?	2
Caractère du leader	4
<u>SESSION 2 - INTÉGRITÉ ET CONFIANCE</u>	
S'exercer à l'Intégrité.....	7
Construire la confiance.....	9
<u>SESSION 3 - DÉVELOPPER LA VISION</u>	
Leadership visionnaire	11
<u>SESSION 4 - PARTAGER LA VISION</u>	
Partager la Vision	14
Rédiger la Vision.....	15
Présenter la Vision.....	17
Conseils avec les Médias	19
<u>SESSION 5 - BÂTIR DES ÉQUIPES</u>	
Bâtir des Équipes.....	21
Déléguer	23
Affronter les Conflits	24
Test de santé d'une équipe	25
<u>SESSION 6 - PRÉSENTER UN CHANGEMENT</u>	
Initier un Changement.....	27
<u>SESSION 7 - DÉVELOPPER LE MINISTÈRE</u>	
Plan d'engagement	30
Entraîner & Conseiller	32
<u>SESSION 8 - STYLES DE LEADERSHIP</u>	
Styles de leadership.....	34
Styles de leadership (suite)	35
<u>SESSION 9 - DÉVELOPPER LA PRIÈRE</u>	
Intercéder pour les leaders	37
Encourager la prière	39
<u>SESSION 10 - LEADERSHIP SPIRITUEL</u>	
Bouclier de la victoire.....	41

Ce document contient aussi une copie de « Dons et services » - une feuille qui aide les chrétiens à découvrir leur style de leadership. Elle peut être utilisée comme faisant partie de la Session 7.



Pourquoi le leadership est vital?

Le terme « leadership » peut être utilisé en référence à tout ce qu'un leader fait, incluant la prédication, le travail pastoral, l'évangélisation, l'administration, etc. Cependant, notre définition du leadership est plus étroite : c'est le processus de recherche de la vision de Dieu et de la raison d'être d'une Église ou d'individus qui partagent cette vision. Ces individus permettent et encouragent l'Église à s'approprier et rechercher cette vision. George Barna a écrit à propos du leadership pendant plusieurs années. Il écrit sur l'importance du leadership ...

« Après 15 années de fouilles intenses dans le monde qui m'entoure, j'en suis venu à plusieurs conclusions sur le futur de notre Église chrétienne en Amérique. La conclusion centrale est que l'Église américaine est mourante due au manque de leadership fort. Dans ces temps d'occasions sans précédent et d'abondance de ressources, l'Église est en train de perdre son influence. La première raison étant le manque de leadership. Rien n'est plus important que le leadership. Tout récemment, j'ai découvert que les départs actuels des gens de l'Église sont partiellement attribuables au départ des laïcs qui ont des aptitudes de leadership, des dons et de l'expérience. Ces personnes, dont l'Église a désespérément besoin, quittent l'Église parce qu'elles ne peuvent plus faire partie d'un soi-disant mouvement qui manque de leadership visionnaire. Ces leaders visionnaires sont capables de faire bouger les choses. J'ai observé avec tristesse, comment ils ont essayé de pénétrer la culture de l'Église et d'offrir les bienfaits de leurs dons. Ils ont été incapables d'y contribuer parce que leurs Églises n'étaient ni dirigées par des leaders, ni par ceux qui comprennent le leadership. J'ai étudié l'histoire moderne pour comprendre la dynamique des révolutions, des mouvements populaires, des systèmes de société et des fortunes nationales. Le résultat est la conviction qu'il n'y a pas eu – et probablement qu'il n'y aura pas – de mouvements significatifs, de révolutions ou autres systèmes, sans leaders visionnaires forts à la tête de ces groupes, conduisant vers le changement en pensées, en paroles et en actes. »

Christian Schwarz, dans son livre « Le développement naturel de l'Église » (Natural Church Development) a basé son étude sur plus de 1000 Églises dans 32 pays. Il en est venu à la conclusion suivante : donner plein pouvoir au leadership était une des huit caractéristiques communes aux Églises en bonne santé.

« Les leaders d'Églises en croissance donnent aux chrétiens plein pouvoir pour leur ministère. Ces Églises n'utilisent pas des travailleurs laïcs pour les aider à atteindre leurs propres buts et réaliser leurs propres visions. Elles inversent plutôt la pyramide de l'autorité afin que les leaders aident les chrétiens à atteindre le potentiel spirituel que Dieu a pour eux. Les pasteurs de ces Églises équipent, soutiennent, motivent et sont des mentors pour ces leaders, leur permettant de devenir ce que Dieu veut qu'ils deviennent. »

Le leadership est vital pour des Églises en bonne santé. Le leadership est vital pour que l'Église influence la société dans laquelle elle vit. Le leadership est vital pour encourager la croissance de l'Église. Le leadership est vital pour permettre aux chrétiens de grandir dans le ministère. Le leadership est vital!

Définir le leadership

Dans ce document, nous définissons le leadership chrétien comme étant d'une part, le discernement, le partage de la vision de Dieu pour son Église, et d'autre part, le fait d'équiper et de permettre à l'Église d'atteindre cette vision. Cependant, la prédication, le travail pastoral, l'évangélisation et l'administration restent importants. L'Église a besoin de grands communicateurs pour prêcher la Parole de Dieu. Nous avons besoin de pasteurs avec un cœur pour ceux qui les entourent, d'évangélistes qui peuvent s'identifier aux gens en les amenant à la foi en Christ. Plusieurs leaders reconnaissent volontiers que les administrateurs jouent un rôle vital dans l'Église en assurant une bonne gestion et augmentant l'impact de la mission de l'Église. Malgré cela, l'Église a certainement besoin de leaders qui peuvent l'aider à avancer.

Par conséquent, notre définition du leadership se réfère à la construction de l'Église de demain, plutôt qu'à l'entretien de celle d'aujourd'hui et cela entraînera un autre genre de leadership là où il faudra introduire des changements pour atteindre les objectifs de l'Église de demain.



Caractère du leadership

Ici nous explorons sept caractéristiques de leaders chrétiens :

- **L'humilité dans l'emploi de l'autorité et du pouvoir confiés**
- **La confiance et l'intégrité**
- **La bonne volonté d'avoir un leadership basé sur les dons du leader plutôt que sur sa position de leadership**
- **Le désir d'encourager la croissance et le développement des gens**
- **Un style de leadership qui recherche à aimer les gens et Dieu**
- **Une vision future basée sur la compréhension de l'appel de Dieu**
- **Une vie active de prière.**

Bien que les quatre premières caractéristiques ne s'appliquent pas uniquement à des leaders chrétiens, et que l'on retrouve la cinquième partiellement chez des leaders non-chrétiens, les deux dernières caractéristiques sont probablement réservées aux leaders chrétiens. C'est en combinant ces sept caractéristiques que l'on retrouve un style de leadership distinctement chrétien. Ce leadership n'est en aucun cas « faible » puisqu'on retrouve uniquement dans les personnalités les plus matures, l'amour nécessaire pour démontrer ces caractéristiques.

Considérons maintenant chacune de ses caractéristiques.

L'humilité dans l'emploi de l'autorité et du pouvoir confiés

Les leaders séculaires recherchent plutôt à développer leur statut, leur pouvoir et leur influence. Pour eux, la position de leadership ainsi que le pouvoir et le statut qui l'accompagnent est vital. Par exemple, la grande voiture du patron, un espace de parking privilégié, le bureau au dernier étage avec des meubles luxueux, etc. Ce statut et pouvoir sont en contradiction avec le modèle d'humilité enseigné par Jésus. Les leaders chrétiens ne sont pas à l'abri de telles tentations. Nous devons être capables d'identifier les signes précurseurs d'un pouvoir et d'un statut qui causent des sentiments et actions inappropriés. Ceci est particulièrement important dans les cultures où le pasteur s'habille différemment des autres, a un siège d'honneur réservé en avant, et a un bureau différent de celui des autres ministres.

La confiance et l'intégrité

Le modèle traditionnel du ministre de l'Église rémunéré pour un ministère, produit une organisation qui peut fonctionner avec un bas degré de confiance. Les gens peuvent venir à l'Église, mais leur engagement se limite à exécuter de simples tâches. Même les Églises qui « ont du succès » et qui ont plusieurs personnes engagées dans le ministère peuvent fonctionner avec un bas niveau relatif de confiance si elles n'autorisent pas les gens agir avec responsabilité et redevabilité envers la vie de l'Église.

Dieu veut que nous travaillions avec un grand degré de confiance - en Lui, et en l'Église. Dieu est digne de confiance. Il a dit « Je ne te laisserai jamais, jamais je ne t'abandonnerais. » Ainsi nous disons avec confiance, « Le Seigneur est mon aide; je ne craindrais rien » (Hébreux 13:6.) Notre expérience qui consiste à placer notre confiance en Dieu devrait augmenter notre capacité à faire confiance, et devrait nous encourager à bâtir de la confiance entre frères et sœurs chrétiens. Cependant, Dieu est non seulement digne de confiance, mais il choisit de placer sa confiance en nous. Tom Marshall écrit Dieu : « La confiance de Dieu est réelle. C'est un choix qu'Il a fait, et c'est une vulnérabilité qu'Il a acceptée. »

Les gens dignes de confiance doivent avoir un style de vie cohérent. Pierre Drucker décrit « le test du miroir », où les leaders s'assurent que la personne qu'ils voient dans le miroir le matin en se levant est le genre de personne qu'ils veulent être, qu'ils respectent et dans lequel ils placent leur confiance. S'il y a un manque d'homogénéité entre nos vies publiques et privées, alors tôt ou tard, nous serons incapables de gérer cette différence. Nous lisons souvent au sujet de plusieurs leaders

chrétiens qui sont tombés quand on a commencé à découvrir la vérité sur leurs vies privées. Beaucoup de gens veulent mettre leurs leaders sur un piédestal tandis que beaucoup d'autres essayent de les faire tomber! Notre seul remède consiste à laisser le Saint-Esprit pleinement mener et diriger nos vies, et nous devons lui abandonner le contrôle de notre temps, de notre argent et de nos désirs.

La volonté de diriger à partir du don et de l'habileté de leadership plutôt qu'en fonction de la position de leadership

Plusieurs leaders convoitent le pouvoir que leur donne la position de leadership. La jouissance issue d'une influence manipulatrice et du pouvoir de modeler la vie des autres peut devenir une «drogue intoxicante». Cela peut conduire à un degré de contrôle malsain, concentrant l'autorité chez les leaders uniquement.

Les leaders chrétiens doivent développer la force personnelle nécessaire afin de diriger suivant leurs dons de leadership. Comme il est improbable qu'un leader soit la seule personne dans l'organisation à avoir un don de leadership, nous devons accepter le fait que ceux qui ont le don de leadership n'ont pas le monopole du leadership dans l'organisation. Cela est d'autant plus vrai quand on considère que le leadership est un des attributs considérés dans la sélection de candidats pour le leadership de l'Église. Ainsi, les leaders doivent activement rechercher d'autres personnes qui adopteront une position de leadership quand cela est approprié.

Le désir d'encourager la croissance et le développement chez les gens

Les grands leaders cherchent à former leurs successeurs, de façon que ces derniers soient en mesure d'accomplir leurs tâches mieux qu'eux-mêmes. Il faut que les leaders sachent identifier, former et développer le potentiel de chaque individu.

Une des caractéristiques de tels leaders est qu'ils ont la maturité de composer avec la diversité et les forces des autres. Ceux qui sont formés ne sont pas de faibles «copies conformes» des leaders qui forment, mais plutôt des personnes ayant des dons différents et complémentaires, et qui auront la liberté d'accomplir leurs tâches avec un plein potentiel. David Ogilvy, patron d'une Agence de publicité a dit : « Si nous embauchons toujours des gens qui sont plus petits que nous, nous deviendrons une compagnie de nains. Mais si au contraire nous embauchons toujours des gens qui sont plus grands que nous, nous deviendrons une compagnie de géants. »

Un style de leadership qui recherche à aimer et servir les autres ainsi que Dieu

Un leadership serviteur, c'est le cœur du leadership chrétien. Le leadership serviteur est différent du service. Tous les chrétiens sont appelés à être serviteurs les uns des autres, à suivre l'exemple de Jésus qui lave les pieds de ses disciples et à aimer leur prochain comme eux-mêmes. En plus de cet esprit de service, nous devons être également disposés à recevoir de Jésus un service comme celui qu'il a donné aux disciples en leur lavant les pieds.

Le leadership serviteur va plus loin en considérant les motifs qui sous-tendent nos actions en tant que leaders. Si nos désirs personnels étaient le seul critère de décision, Jésus aurait choisi de ne pas éprouver toute cette douleur et souffrance à la croix. Au jardin de Gethsémané, Jésus pria : « Père, si tu voulais éloigner de moi cette coupe! Toutefois, que ma volonté ne se fasse pas, mais la tienne » Luc 22 :42. Le poids qui consistait à prendre non seulement le fardeau de notre culpabilité, mais aussi notre péché est devenu trop lourd. À ce moment, Jésus aurait pu abandonner sa mission. De la même manière, le leadership serviteur nous conduira à prendre des décisions pour le bien des autres, en dépit de nos préférences.

La vision future est fondée sur une compréhension de l'appel de Dieu

Une des tâches fondamentales du leadership consiste à s'assurer que l'organisation partage une vision commune de son futur. Cependant, il y a une grande différence entre une vision réellement partagée par l'organisation et la vision personnelle d'un leader. Un leader charismatique peut persuader plusieurs personnes à suivre sa vision, mais il y a un risque de voir ce leader avancer courageusement seul dans sa vision pendant que les autres non convaincus attendent et observent. Ainsi, une vision partagée est la somme de visions individuelles, exprimée de façon commune, plutôt que le plus petit commun dénominateur, ou ce que toute l'organisation a en commun (ce qui en effet peut être assez rare.) Une vision authentiquement partagée, « tissera » ensemble une passion commune, une énergie et une direction spirituelle afin de produire une force très significative dans l'Église.

Une vie active de prière

Une grande partie de l'enseignement que Jésus donna aux disciples concernait la prière. Ils ont été reconnaissants pour cet enseignement pendant les jours qui ont suivi l'Ascension de Jésus au moment où Pierre et les autres disciples se battaient pour donner un sens à leur situation. Ainsi, à la pentecôte, Pierre était prêt et capable de parler ouvertement en fonction des paroles données par l'Esprit. Pendant ces jours, Pierre démontra à l'Église un exemple de leadership guidé par l'Esprit et prenant ses sources dans la prière.

Sans la prière, il est impossible de discerner l'appel et la direction du Seigneur car nous sommes laissés à notre jugement humain. Sans la prière, toute vision future présentée à l'Église, sera seulement le produit de désirs humains. Si Jésus avait besoin de passer du temps de qualité avec son Père, il en est de même pour nous.

Le modèle chrétien

En Jésus, nous pouvons voir chacune de ces sept caractéristiques manifestées à la perfection. Il est difficile et même futile d'essayer d'isoler le style de leadership de Jésus du reste de son ministère car le leadership réel ne peut être facilement dissocié de la personnalité et du caractère du leader, ou de l'ensemble des activités dans lequel ce dernier est engagé.

ACTION : Relisez les Évangiles et trouvez la manifestation de ces sept caractéristiques..



S'exercer à l'Intégrité

Ceci est une étude biblique avec une différence!! Cette section vous permet de travailler sur comment maintenir l'intégrité quand vous êtes confronté à une décision difficile. Donnez-vous au moins une heure pour travailler là-dessus - bien que cela puisse prendre plus de temps - c'est à vous de décider! Pour travailler sur cette étude biblique, il vous faudra utiliser un exemple de décision que vous devez prendre maintenant ou que vous avez eu à prendre récemment.

Hommes d'Intégrité :

Daniel.

Lisez dans Daniel les chap. 1 à 3. Nous voyons Daniel et ses amis respecter leurs principes, en dépit de la pression des non juifs pour faire le contraire - un sujet qui se retrouve dans tout le livre de Daniel.

Premièrement prenez un moment pour penser à ce que signifie l'intégrité. Ici, agir avec intégrité se définira comme adopter « un comportement et des décisions qui sont consistants avec nos principes (chrétiens). » Un des éléments importants de cette définition est la **constance** - si nous sommes imprévisibles, si nos décisions dépendent du jour de la semaine et de la façon dont nous nous sentons, il est probable que les gens verront que nous ne maintenons pas une certaine intégrité.

Étape une - Poser des Principes.

Quand nous sommes confrontés à une situation, la première étape consiste à déterminer quels sont nos principes chrétiens. Ceci n'est pas aussi facile qu'on le pense, surtout quand on fait face à une décision difficile! Quels sont vos principes qui s'appliquent à cette situation?? **Notez-les.** Ceci est très important - nous pouvons penser les connaître – mais, les écrire sur papier est un vrai test qui permet de savoir si la clarté avec laquelle nous connaissons ces principes est authentique!! Ne soyez pas surpris de trouver cela difficile - la plupart des gens ont besoin d'un temps de concentration dans la réflexion afin de pouvoir vraiment éclaircir leurs principes.

Il est probable que vous ayez à détailler ce que vous avez écrit. Par exemple, vous avez peut-être écrit « l'amour » ou bien « l'amour pour chaque individu concerné. » Mais peut-être qu'il faudra aller plus loin en clarifiant ce que signifie maintenir l'amour pour chaque individu. Ces principes doivent inclure tous les principes pertinents qui vous concernent, pas seulement ceux que vous pensez être « chrétiens ».

Étape Deux - Développer des Solutions

Maintenant, faites une liste de vos solutions possibles. Il se peut qu'il y ait une solution qui englobe tous les principes. Il est possible que ce soit la bonne! Cependant, il est probable qu'il n'y ait pas de solution facile qui satisfasse tous les principes. Autrement vous ne l'auriez probablement pas choisi comme un exemple de décision difficile. Le plus souvent, nous faisons face à quatre ou cinq possibilités, chacune ayant ses avantages et inconvénients.

Hommes d'Intégrité :

Pierre & Jean
Actes 3 et 4 parlent de Pierre et Jean qui agissent conformément à leurs principes en guérissant le mendiant paralysé. Il a fallu qu'il justifie leurs actions devant le Sanhédrin, et ils devaient être entièrement conscient de leurs principes.

Étape Trois - L'exploration Biblique.

La prochaine étape consiste à travailler sur chaque principe individuellement dans le but de le comprendre en profondeur. C'est ici que l'étude biblique entre en jeu. Prenez du temps pour penser à des exemples bibliques, des modèles et les passages qui vous ont amené à adopter ce principe. Faites-en la liste, et explorez jusqu'à quel point ils sont pertinents à votre situation. La première fois ça sera long, mais plus vous vous familiariserez avec cette approche, plus rapide vous serez! Il est possible que vous ayez à lutter pour trouver des modèles ou passages bibliques pertinents pour une partie de vos principes. Ceci ne signifie pas que votre principe est mauvais. Plutôt, cela suggère qu'il faut être clair sur les raisons pour lesquelles vous le tenez comme principe!!

Étape quatre - Prier en Action.

Comme vous travaillez sur chaque principe, vous pouvez prendre conscience de l'existence d'actions à prendre pour respecter ce principe. Par exemple, le principe de « l'amour pour chaque individu » peut vous amener à expliquer votre décision, de façon individuelle, à chaque personne concernée.

Enfin, après avoir travaillé sur tous vos principes, prenez du temps dans la prière. Dieu s'intéresse à tous nos problèmes - Il nous l'a dit! Ceci ne garantit pas que la décision que vous prendrez sera la bonne! Mais, finalement, il vous faudra prendre une décision et agir en conséquence. Expliquer les principes qui sous-tendent votre décision peut parfois aider les autres à accepter votre solution, et peut soutenir leur vision de votre intégrité – Il est possible qu'ils ne soient pas d'accord avec la décision, mais ils peuvent apprécier pourquoi vous l'avez prise.



Construire la confiance

Une caractéristique essentielle des grands leaders est la capacité de bâtir une organisation qui fait confiance à ses membres et qui est digne de confiance. Les organisations qui sont préparées à redéfinir et partager le leadership et la responsabilité exigent un haut degré de confiance. Il faut du temps pour établir la confiance et quelques secondes pour la détruire. Si on abuse de la confiance dans une organisation à haut degré de confiance, alors l'impact peut être sérieux, et les gens qui abusent du système peuvent même faire face à des peines significatives. La confiance doit être accompagnée de redevabilité.

Dieu veut que nous interagissions avec un haut degré de confiance. Dieu est digne de confiance. Dieu a dit « Je ne te laisserai jamais, jamais je ne t'abandonnerai. » Ainsi nous disons avec la confiance, « Le Seigneur est mon aide; je ne craindrais rien » (Hébreux 13:6.) Il nous faut apprendre à faire totalement confiance, « Confie-toi en l'Éternel de tout ton cœur, Et ne t'appuie pas sur ta sagesse. » (Proverbes 3:5) Notre expérience qui consiste à placer notre confiance en Dieu doit nous encourager à bâtir une confiance en nos frères et sœurs chrétiens.

Dans la confiance il y a une question de relation - entre Dieu et les membres de l'Église, entre les individus dans l'Église, et entre les membres d'Église et l'équipe de leadership (les anciens.) Faire confiance implique pour nous d'être vulnérables et de prendre des risques, en abandonnant le contrôle d'une situation. Bâtir des relations impliquant un grand degré de confiance exigera probablement un esprit de service et de l'humilité. Larry Reynolds identifie quatre composantes majeures dans de telles relations: la **Compétence**, l'**Ouverture**, la **Fiabilité** et l'**Équité**. Bennis et Townsend ajoutent le **Soin** à cette liste.

LA COMPÉTENCE: Cette première composante d'une relation à grand degré de confiance est la capacité de la personne en qui nous voulons placer notre confiance, de combler nos attentes et de faire le travail que nous lui demandons. Par exemple, quand nous prenons un avion, nous plaçons notre confiance dans le pilote, sur la base que sa compétence a été prouvée en obtenant son permis de pilote. Quand nous demandons à quelqu'un de diriger une réunion de prière à domicile, nous ne pourrions pas entièrement lui faire confiance dans ce ministère tant que nous n'aurons pas la certitude qu'il a les habiletés nécessaires pour accomplir efficacement cette tâche. Ceci souligne le besoin de nous assurer que les dons et habiletés des membres de l'Église sont utilisés dans les ministères de l'Église, et de développer un processus pour atteindre cet objectif. À ce moment, il n'est pas question de savoir si la tâche sera bien exécutée. Cela influencera le degré de confiance dans la relation.

L'OUVERTURE: C'est est la deuxième composante. Nous encourageons les autres à nous faire confiance quand nous sommes disposés à leur partager nos confidences, nos vues, nos pensées et nos projets. Pour quelques leaders d'Église, cela constitue un défi car il faudra surmonter le refus de partager nos besoins et nos sentiments personnels. Nous pouvons avoir aussi besoin d'évaluer le degré de la réelle fraternité dans l'Église - les membres veulent-ils partager ouvertement et honnêtement les uns avec les autres? L'ouverture exige que nous parlions des choses telles qu'elles sont, et cela dans l'amour. « *Mais que, professant la vérité dans la charité, nous croissions à tous égards en celui qui est le chef, Christ.* » (Éphésiens 4:15) L'ouverture aussi suggère que nous nous encourageons et partageons nos réactions les uns avec les autres. Professionnellement, plusieurs membres d'Église s'attendent à subir une forme quelconque d'exercice de redevabilité comme faisant partie d'un processus de développement. Les relations à haut degré de confiance peuvent adopter quelques-unes de ces pratiques afin de donner l'encouragement et l'opportunité pour un développement personnel.

LA FIABILITE: La fiabilité et la constance sont vitales. Les gens nous feront confiance seulement s'ils peuvent dépendre de nous pour faire les choses que nous avons dites que nous ferions. Cela nous aidera à maintenir notre engagement fermement dans une relation. Notons que pour maintenir un certain niveau de confiance, il nous faudra, de façon fiable, combler les attentes d'autrui dans la relation, plutôt que de combler les choses pour lesquelles nous croyons nous être

engagées. Il est important de clarifier ces attentes si nous voulons éviter les malentendus et faire l'objet d'une réduction du niveau de confiance. Des choses simples comme par exemple, ne pas retourner des appels téléphoniques ou répondre à des lettres peuvent créer la perception d'un manque de fiabilité.

L'EQUITE: Ce sera pratiquement impossible de créer de la confiance si nous manquons d'intégrité dans notre comportement et si nous sommes partiaux ou injustes dans la résolution de problèmes. Comment prend-on les décisions dans l'Église? Les gens pensent-ils qu'elles sont prises de façon juste, sans préjugés ou bien quelques personnes se sentent-elles exclues du processus de décision?

LE SOIN: Sans une préoccupation sincère pour le bien-être des membres de l'Église, la confiance peut être seulement superficielle et orientée sur des tâches à accomplir. Construire des rapports avec un haut degré de confiance exige que nous soyons plus profonds et que nous prenions soin des autres. Pour l'Église, ceci ne doit pas faire partie des nouvelles!

En conclusion nous devons retenir que pour que les gens placent leur confiance en nous, nous devons être dignes de confiance et nous devons aussi vouloir placer notre confiance en d'autres personnes. Généralement, la confiance se gagne. Warren Bennis décrit la confiance comme étant la colle émotionnelle de toute institution. Ceci nous amène à penser que l'utilisation de la colle nous mettra parfois dans des situations où l'on ne peut se dégager facilement - la confiance implique un risque personnel, mais en le prenant, nous allons vers un niveau plus profond de confiance.

The Trust Effect, Larry Reynolds, 1997, Brearley Publishing Limited, Reinventing Leadership, Bennis & Townsend, 1995, Morrow



Leadership visionnaire

La tâche la plus importante d'un leader est de développer une compréhension des objectifs que l'organisation veut atteindre dans le futur. Sans vision future, les organisations sont destinées à vivre dans le passé et à finalement mourir. « Quand il n'y a pas de vision, le peuple périt » Proverbes 28 : 18. Pour une organisation chrétienne, une telle vision doit venir de Dieu.

Un processus pour développer une vision

Ce processus combine la prière et la réflexion sur notre compréhension concernant les domaines où Dieu a déjà commencé à travailler. Il faudra du temps pour ce processus – peut-être quelques mois pour réaliser un travail complet - et il ne faudra surtout pas précipiter les choses ! Ce processus peut être effectué par un leader ou de préférence, par un petit groupe de leadership, qui peut être le groupe formel qui dirige l'Église (par exemple les anciens), ou un groupe de personnes sélectionnées ayant les habiletés et dons appropriés.

À la fin de ce processus, vous devriez avoir une compréhension de ce que Dieu voudrait que votre Église ou organisation devienne ou fasse.

1. PRIÈRE PRÉPARATOIRE : Cette première étape nous permet de nous "ajuster" en passant du temps avec Dieu. Prier afin qu'Il nous montre clairement pendant les semaines à venir, ce qu'Il voudrait que l'Église fasse ou devienne.

2. FONDEMENT : Dieu parla à l'Église de différentes façons : par les expériences vécues, par la Bible, par des mots et images et d'autres manières. En réfléchissant sur quatre éléments, ce processus peut nous permettre de comprendre ce que Dieu est en train de vouloir dire à l'Église. Nous vous suggérons de prendre du temps pour réfléchir et prier pendant que vous pensez à chacune des quatre questions, et de remplir quatre feuilles pour répondre à chacune d'elles. Un leader seul ou une petite équipe peut effectuer cette étape du processus lors d'une retraite ou en prenant une journée de réflexion loin de toute préoccupation.

<p>(A) LE PASSÉ -La première feuille répond aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelle a été notre compréhension initiale de la volonté du Dieu ? • Sur quelle vision, sur cinq ans, stratégie, etc.. il y a-t-il déjà eu un accord? <p>Généralement les Églises n'ont pas besoin de tout recommencer à zéro, mais elles doivent seulement "dépoussiérer" les approches sur lesquelles elles se sont précédemment entendues, les mettre à jour dans la prière, en voyant si elles sont toujours importantes et ensuite re-motiver les gens à suivre la vision initiale.</p>	<p>(B) NOTRE EXPÉRIENCE - La deuxième feuille se focalise sur l'étendue de notre expérience chrétienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À quoi Dieu a-t-il appelé d'autres Église ? • Que dit notre lecture de la Bible au sujet de notre situation actuelle en tant qu'Église? • Quel discernement pouvons-nous acquérir dans les livres que nous sommes en train de lire. <p>Certainement, la vision pour chaque endroit sera différente, mais il peut y avoir quelques similarités ! La direction de Dieu pour une Église doit être recherchée de nouveau dans chaque endroit sans pour autant rejeter ce qui s'est révélé approprié ailleurs. Le cours "ALPHA" est un bon exemple d'Églises qui ré-utilisent des choses que Dieu a révélées utiles ailleurs, dans des situations très différentes.</p>
<p>(C) LA PRIÈRE - La troisième feuille résume ce que Dieu a récemment dit à l'Église.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulter les agendas de prière, afin d'identifier les 	<p>(D) ÉGLISE/COMMUNAUTÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchissez sur l'Église et la communauté qu'elle sert. Essayez de la voir de la même façon que Dieu

<p>thèmes communs, les images ou mots que Dieu a donnés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parler avec d'autres membres de l'Église qui prient régulièrement. • Passer du temps avec les personnes qui sont ouvertes à Dieu. <p>Après avoir passé du temps en prière, écrivez tout ce qui vous vient à l'esprit. Cela peut venir de Dieu, mais on peut être surpris du degré de ressemblance de ce que nous aurons à l'esprit.</p>	<p>la voit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Où sont les besoins et où se trouvent les tensions. <p>Regarder de précédentes évaluations et vérifications concernant la mission de l'Église peut se révéler utile à ce stade ci.</p>
---	--

3. LA PRIÈRE : Après avoir rempli les quatre feuilles, prenez encore du temps dans la prière pour demander à Dieu d'éclairer vos réflexions et de vous donner sa direction et vision pour votre Église pour les années à venir.

4. RÉDIGER LE BROUILLON D'UNE VISION : C'est le temps maintenant pour chaque membre du groupe d'écrire ce qu'il pense de l'appel du Seigneur pour ce groupe. Chacun devrait écrire quelque chose. Essayez d'écrire de courtes phrases tout en vous concentrant sur les grands points. Ensuite, partagez ce que vous avez écrit avec le groupe.

Après que chacun aura partagé le contenu de son brouillon, passez encore plus de temps dans la prière, et demandez au Seigneur de confirmer les éléments de discussion qui viennent de lui et quels sont ceux qui ne sont que des désirs humains. Discutez ouvertement et si vous êtes tous d'accord sur un point, passez au suivant. Sinon il faut répéter l'étape n° 3 de la prière. Vous trouverez peut-être importantes les questions suivantes :

- Est-ce que ce point est en accord avec les écritures ? Est-ce que la vision reçue glorifie Dieu et amène son Église à être en position de service afin de combler les besoins de ses membres ?
- Est-ce qu'il y a un consensus dans les images, les écritures et les paroles de connaissance reçues ? Prenez du temps pour revoir cette section et identifiez les éléments contradictoires (ils peuvent être contradictoires s'ils ont pour but de combler des besoins spécifiques plutôt que d'accomplir le plan de Dieu pour son Église.)
- Est-ce que vous et les autres dans ce processus avez ressenti la paix dans la prière par rapport à ces décisions ? Cela ne veut pas dire que vous vous sentez confortable concernant la réalisation de cette vision - mais plutôt que vous sentez que c'est la bonne direction à prendre !
- Est-ce que cela est en accord avec les choses que Dieu a déjà accomplies ? Ça peut ne pas être le cas si l'esprit de Dieu vous dirige vers quelque chose de complètement nouveau, mais en général Dieu continue une oeuvre qu'il a déjà commencée dans l'Église.
- Est-ce que la prière de chrétiens matures dans l'Église confirme la vision?

5. PARTAGER LA VISION : Une fois qu'un accord est obtenu quant à la vision, c'est le temps de la partager et de la développer avec l'Église. Encourager les gens à y penser, réfléchir et prier tout au long de l'accomplissement de la vision. Quelques changements peuvent s'avérer nécessaires au fur et à mesure que la communauté s'approprie la vision.

6. ACTION : Il est improbable qu'une vision qui n'aboutit pas à des actions, soit utile pour l'Église et pour Dieu! Transformer une vision en réalité peut être extrêmement difficile. Comme première étape, prenez plus de temps avec un petit groupe de leaders afin de commencer à explorer des méthodes pour transformer la vision en réalité. Plusieurs chapitres dans ce document ont pour but d'aider dans ce processus.

Le processus de vision peut être résumé par le diagramme de droite.



LEADERS VISIONNAIRES DANS LA BIBLE - DEUX MODÈLES BIBLIQUES POUR DÉVELOPPER UN LEADERSHIP VISIONNAIRE

Notre premier modèle est celui de Néhémie qui a reconstruit les murs de Jérusalem. Lisez les chapitres 1 à 6 et réfléchissez sur les caractéristiques de Néhémie qui ont contribué à son leadership visionnaire.

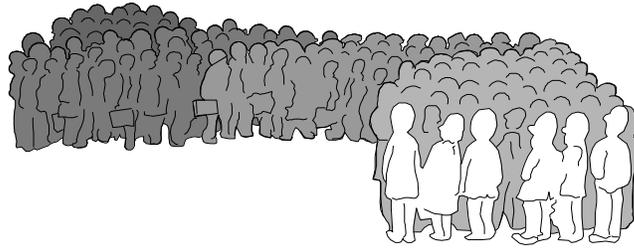
Néhémie est sans aucun doute, un homme de prière et son désir de reconstruire les murs de Jérusalem vient de jours passés dans la prière (1 : 44). Il dépend de Dieu, et avant de demander la permission du roi Artaxerxes, il passe du temps avec Dieu. Néhémie transforme la vision en actions et les murs de Jérusalem sont reconstruits en cinquante-deux jours. L'engagement du peuple dans cette entreprise vient du fait que Néhémie avait une bonne habileté à communiquer la vision de manière convaincante et motivante. En dépit de plusieurs oppositions, les juifs sont restés engagés dans cette vision et ont persévéré dans la reconstruction des murs, pendant que la moitié de l'équipe fournissait la protection des autres. (4:16)

Le leadership de Néhémie ne se focalise pas uniquement sur la reconstruction des murs - il avait également le souci du bien-être du peuple. Au chapitre 5, il rappelle au peuple la vision concernant leur manière de vivre. Néhémie est personnellement engagé dans cette entreprise et il n'a pas réclamé ce qui lui était dû grâce à son travail. (5 : 14, 15)

Passons maintenant à Joseph. Lire Genèse 39 - 41 et penser aux caractéristiques que Joseph démontre.

Joseph démontra un certain nombre de caractéristiques de leadership visionnaire. Bien que sa vie de prière ne soit pas spécialement mentionnée, le verset 41:38 nous dit que les égyptiens ont vu l'Esprit de Dieu sur lui. Son interprétation précise des rêves en prison et devant le pharaon démontre son don prophétique quand il révèle ce que Dieu lui a dit (41:16). Sa nomination comme Premier ministre d'Égypte, et le degré avec lequel il a pu préparer le pays pour affronter la famine sont un témoignage de sa capacité à communiquer le plan de Dieu de manière convaincante. Le fait que cette famine devait durer quatorze ans, démontre combien Joseph devait être engagé dans les préparatifs. Une telle préparation et planification nécessitaient une approche très pratique, en plus de l'habileté spirituelle et prophétique précédemment démontrée par Joseph.

À partir de ses études de Néhémie et Joseph, nous pouvons identifier quelques caractéristiques de leadership visionnaire. Les leaders visionnaires sont des hommes ou des femmes de prière, qui connaissent la volonté de Dieu et qui sont capables de traduire une vision en actions. Ils doivent pouvoir communiquer la vision aux autres et être personnellement engagés. Ils devront persévérer durant les épreuves.



Partager la Vision

Communiquer et Développer une Vision

Bien que la vision pour une Église ou organisation soit habituellement discernée en premier lieu par des leaders ou de petits groupes de leadership, il faudra la partager et la développer dans un plus grand groupe de personnes (par exemple l'Église), si on veut que celle-ci devienne une réalité. Cette section fournit quelques idées sur la façon de communiquer et développer une vision.

L'étape n° 6 du processus de vision décrite dans le chapitre précédent (Leadership Visionnaire) consiste à partager et développer la vision avec les gens. Ceci est essentiel si l'Église ou l'organisation veut réellement s'approprier la vision. Robert Warren écrit: "L'Esprit travaille dans la société tout en la rendant participante. Donc les gens ne s'approprieront pas une vision à moins qu'elle ne fasse partie de son développement." Voici trois points de vérification qui permettent d'évaluer si l'Église ou l'organisation s'est vraiment appropriée la vision :

1. Elle la comprend - on peut voir les gens en parler et l'expliquer simplement et correctement.
2. Les gens la partagent - quand ils en parlent, ils utilisent le pronom "nous" plutôt que « pasteur/anciens. »
3. Les gens s'organisent en fonction de la vision - plutôt que d'être en "opposition", les suggestions et activités sont en fonction de la vision.

Parvenir à ce niveau d'adoption d'une vision exige un processus consciencieux de communication et un développement de la vision sur une certaine période de temps. Il peut y avoir un danger quand la vision, développée il y a un certain temps, est réduite simplement en une phrase écrite sur un poster accroché dans le bureau du pasteur. Penser clairement est un pré-requis pour une communication claire. Tant que la vision que vous voulez poursuivre ne sera pas claire dans votre esprit, vous ne pourrez en donner une explication claire.

Voici quelques questions qui vont vous aider à bien penser à la vision avec suffisamment de profondeur afin de la communiquer aux autres.

En quoi consiste exactement la vision ? Pouvez-vous l'écrire simplement et clairement ? Quand vous la partagez avec une personne qui n'est pas de l'Église, vous comprend-elle ? Plusieurs visions ont un certain nombre de thèmes ou éléments, et il peut être utile de les séparer en groupe. Une fois cela fait, la clarté de la communication sera améliorée si les deux ou trois principaux éléments sont soulignés et si les autres parties qui supportent ses principaux éléments (c-à-d les éléments secondaires) sont identifiés.

Que veut dire réaliser une vision pour les gens et pour Dieu ? De quelle façon le royaume de Dieu sera avancé après l'accomplissement de la vision ? Les gens en profiteront-ils ? Si oui, qui ? Ceux qui sont dans l'Église aujourd'hui ou ceux qui en sont dehors ?

Quel impact la vision aura-t-elle sur différents membres de l'Église ou de l'organisation ? Nous avons la réaction naturelle de vouloir comprendre les impacts dans nos vies quand nous devons faire face à de futurs changements. À cette étape, il n'est pas nécessaire de fournir des détails, mais on ne doit pas cacher les implications majeures de la vision.

Qu'est-ce que les gens percevront de positif ou négatif ? Ne "sur-accentuez" pas les aspects positifs et ne cachez pas les aspects négatifs, mais soyez conscient des différents points que la majorité de l'assemblée est à même de percevoir.



Rédiger la Vision

La déclaration de vision a le potentiel d'être une pièce de communication très puissante. Malheureusement, plusieurs déclarations de vision n'utilisent pas ce potentiel. Une déclaration de vision peut créer une image qui suscite un désir et un engagement afin d'atteindre la vision.

Les déclarations de vision sont différentes des déclarations de mission. Une déclaration de mission explique le principal but de l'Église ou de l'organisation. Il n'est pas surprenant de voir plusieurs Églises qui ont des déclarations des missions similaires. Cependant la déclaration de vision exprime la destination désirée pour l'Église et pour une certaine période de temps. Compte tenu des différents éléments de la foi, des différentes façons de faire avancer le royaume des cieux et des diverses manières de servir, les déclarations de vision peuvent différer d'une Église à une autre, selon l'appel spécifique de Dieu.

Il est vraisemblable que les déclarations de vision seront spécifiques sans être totalement complètes. Considérant deux exemples de déclaration de vision:

En implantant une nouvelle Église au nord de notre ville, il y aura un certain nombre de familles qui se convertiront. Les gens s'engageront à venir à l'Église grâce à une adoration accessible et faite dans un style informel, une préoccupation pratique de la communauté et un engagement envers elle. Un programme d'éducation et d'enseignement, en parallèle avec une fraternité croissante conduira les gens vers une expérience spirituelle profonde.

Vision pour l'année de 2005 :

La croissance dans l'assistance de 15 % par an pendant les cinq dernières années nous a permis d'étendre nos styles d'adoration les dimanches matins. Cette croissance semble provenir du grand succès des célébrations du Millénaire oecuménique et de l'attitude de prière croissante de notre Église, cela de façon individuelle et corporative. C'est fantastique de voir les gens prendre plaisir à passer du temps avec Dieu. La majorité de notre congrégation assiste à une réunion de prière hebdomadaire.

- Ces deux déclarations précisent les éléments à inclure et ceux à exclure. Il est essentiel de préciser ces éléments si on ne veut pas que la déclaration de vision devienne une déclaration "passe-partout" justifiant toutes les choses que l'Église voudrait faire.
- Ces deux déclarations sont raisonnablement spécifiques en donnant des détails. Chaque déclaration de vision exigera des ajustements, particulièrement pendant que l'Église sera en train de marcher vers l'accomplissement de la vision. Il pourrait y avoir des options et des choix alternatifs afin de mettre à jour, au besoin, la déclaration de vision.
- La seconde déclaration donne une idée du temps. C'est souvent mieux de planifier la vision sur trois à dix ans afin qu'elle soit plus qu'une liste de projets à accomplir pour l'année prochaine. C'est possible que vous n'ayez pas une estimation du temps, parce que vous avez le pressentiment que Dieu a appelé l'Église à une action spécifique tout en ne précisant pas une période de temps. C'est Sa prérogative!
- La seconde déclaration décrit l'état de l'Église après l'accomplissement de la vision. C'est un moyen puissant d'aider les gens à sentir la vision - elle n'a pas besoin d'être précise à chaque étape - on peut travailler sur les détails plus tard.

LES DÉCLARATIONS DE MISSION devraient affirmer simplement les buts à atteindre:

Une mission ou déclaration de but efficace...

- Fournit une "raison d'être"
- Fournit clarté, « focus » et fait des choix
- Est claire et concise
- A l'aval de toute l'assemblée

LES DÉCLARATIONS DE VISION expriment un état de façon à produire un engagement.

Une vision efficace...

- Prend naissance dans la prière et y est baignée
- Crée un certain désir et amène un engagement
- Exprime le défi de Dieu pour l'Église
- Est une expression de foi et d'espérance

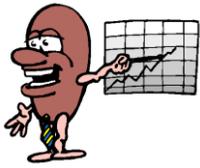
Exemple :

L'équipe "Appel Missionnaire" existe afin de lever des fonds pour le travail missionnaire de l'Église dans les pays du tiers monde. Grâce à des collectes spéciales et des annonces, nous encouragerons ceux qui sont dans l'Église et hors de l'Église à supporter régulièrement cette oeuvre.

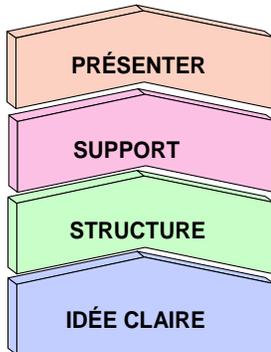
Exemple :

En implantant une nouvelle Église au nord de notre ville, il y aura un certain nombre de familles qui se convertiront. Les gens s'engageront à venir à l'Église grâce à une adoration accessible et faite dans un style informel, une préoccupation pratique de la communauté et un engagement envers elle. Un programme d'éducation et d'enseignement, en parallèle avec une fraternité croissante conduira les gens vers une expérience spirituelle profonde.

ACTION : Revoyez chaque déclaration de mission et de vision que vous avez et qui ne respecte pas ces points de vérification.



Présenter la Vision



Parfois, prêcher peut sembler facile par rapport à présenter des idées ou propositions à des groupes présentant différentes caractéristiques. Indépendamment de la longueur de la présentation, la planification de n'importe quelle communication verbale devrait avoir quatre éléments de base :

ÉTAPE 1 - IDÉE CLAIRE

Nous avons déjà parlé de l'importance de penser la vision soigneusement et clairement avant de bien la communiquer. La deuxième composante de cette étape consiste à penser au but de la présentation. Que voulez-vous réaliser ? Essayez d'écrire ceci en une seule phrase.

ÉTAPE 2: LA STRUCTURE

La prochaine étape consiste à écrire une ébauche de votre présentation en utilisant des points - puces ou numéros - (cette étape est similaire à l'écriture du plan d'un sermon.) Dans une présentation, en général on a une introduction, une conclusion et deux ou trois éléments principaux. Chaque élément principal peut être encore subdivisé, mais nous recommandons que vous n'ayez pas plus de trois éléments principaux afin de ne pas compliquer la présentation.

Tenez compte de l'assistance qui écouterait votre présentation. Que sait-elle à ce propos et comment se sent-elle par rapport au contenu de la présentation ? Dans la planification de la structure, il faut aider les gens à comprendre ce qu'ils doivent savoir, plutôt que de simplement livrer votre message !

Il vous faut choisir la longueur de la présentation et votre style - Combien formelle ou informelle voulez-vous que votre présentation soit? Rappelez-vous qu'une présentation informelle n'exige pas moins de préparation, c'est juste le style qui change. Une fois la durée déterminée, respectez-la.

ÉTAPE 3: MATÉRIEL DE SUPPORT

C'est maintenant le temps d'inclure des illustrations, de l'aide visuelle, des anecdotes ou tout autre matériel dans le but de soutenir vos points principaux. Il est important que votre matériel supporte vos arguments. Il faut donc éliminer tout matériel superflu, même s'il est intéressant (bons effets visuels ou anecdotes drôles)

Le matériel visuel doit être simple - évitez d'utiliser des feuilles de présentation (ou diapo) avec trop d'images ou de textes. Dans vos feuilles de présentation, il devrait y avoir un message principal avec quatre points au maximum. Utilisez des couleurs ou autres aides visuelles pour attirer l'attention sur certains points.

ÉTAPE 4: LIVRER LA PRÉSENTATION

Comme pour tout événement important, avoir une répétition peut être d'une bonne aide. Vous pouvez vous chronométrer, vous exercer à utiliser votre matériel et vérifier que vous exprimez vos arguments de manière cohérente.

Faites attention à votre intonation et à votre posture - quel message est véhiculé par la position votre corps? (Conseil : trouvez quelqu'un pour vous regarder ou pour filmer votre répétition peut vous aider à déceler des manies inconscientes. Vérifiez les équipements - est-ce que votre rétroprojecteur marche et est-il bien ajusté ? Est-ce qu'il y a des microphones? Est-ce qu'on vous entend?

ACTION : Mettez en pratique ce processus pour la présentation que vous voulez effectuer prochainement. Vous vous familiariserez avec cette approche et vous serez plus à l'aise.



Conseils avec les Médias

Les leaders chrétiens sont souvent timides quand il s'agit de travailler avec les médias - pourtant lorsque bien utilisés, ces médias peuvent enrichir et amplifier notre communication. Voici quelques conseils pour vous aider.

Définissez votre assistance. - Plus vous pouvez définir votre assistance, plus précise sera votre communication. Êtes-vous intéressé par les adultes ou les enfants ? Dans quel secteur ? Praticants, non-praticants ou chrétiens refroidis ? Jeunes ou vieux ?

Que voulez-vous que votre assistance fasse ? - Toute communication a au moins un objectif. Que vous vouliez que les gens assistent à une activité ou bien pour influencer leurs croyances ou attitudes d'une manière particulière, pour simplement les mettre au courant de quelque chose, votre objectif définira votre façon de communiquer, et les choix de médias que vous ferez. Le fait d'écrire vos objectifs vous aidera à devenir clair sur la façon dont votre communication peut mieux soutenir ce que vous essayez de réaliser.

Comprenez vos options de médias - La gamme des options de médias dont dispose une Église locale est plus grande qu'elle n'a jamais été auparavant. En plus de la presse locale, de la radio locale, des brochures, des magazines d'Églises et des babillards d'information, il y a l'Internet, les stations locales de TV et plusieurs publicités annonçant des événements.

Choisissez vos canaux de communication - Bien comprendre votre assistance cible et les résultats que vous voulez réaliser, rend cette étape raisonnablement facile. Sans une telle clarté, une évaluation raisonnable des solutions de rechange est difficile. Le budget disponible aura également un impact, mais essayez d'éviter de limiter vos options sur la base du budget - il est étonnant de voir ce qui peut être réalisé à très faible coût. Vous ne voudrez probablement pas dépendre d'un seul canal de communication - il peut être parfois beaucoup plus persuasif d'utiliser le même message avec plusieurs canaux différents.

Monter une campagne média - Les « timings » sont importants - si vous voulez obliger quelqu'un à venir à un événement, vous pouvez avoir besoin de deux parties dans votre communication; la première doit être faite assez tôt afin que les gens puissent écrire quelque chose dans leur agenda, tandis que, pendant que le jour approche un certain moyen de communication aidera à susciter leur désir d'assister à l'évènement. Un diagramme de temps peut aider à voir comment les différents éléments s'imbriqueront ensemble. La constance des différentes options de médias utilisés dans la campagne est essentielle - en utilisant des logos, des slogans, différentes polices et couleurs.

Contactez les médias

- Employez l'annuaire téléphonique ou l'annuaire local pour voir les contacts possibles - Il est possible que vous ne serez pas au courant de tous les journaux locaux et stations de radio
- À moins que vous ou un membre de votre Église ait un bon contact avec quelqu'un, votre premier endroit d'appel est susceptible d'être le bureau de nouvelles
- Donnez-leur un coup de fil - Il est possible que les journalistes accueillent bien les histoires. Le contact par téléphone est meilleur que l'envoi d'un communiqué de presse.



Comment écrire un communiqué de presse ?

Les communiqués de presse devraient être dactylographiés, en double interligne avec de grandes marges et en recto seulement. Ils doivent être intitulés "COMMUNIQUÉ de PRESSE" et on doit savoir qui les émet.

Mettez votre texte en page de manière à ce que les journalistes puissent sélectionner un ou deux paragraphes à publier

Votre premier paragraphe devrait être un résumé court de tout le texte, chaque paragraphe suivant développant un des points clés du texte. Essayez de le rendre aussi intéressant que possible pour l'assistance cible - incluant une ou deux citations pour le rendre plus personnel. Évitez le jargon, particulièrement celui de l'Église. Finissez le texte avec les noms et les numéros de téléphone d'une ou deux personnes à contacter pour de plus amples informations.

Il y a plusieurs manières d'utiliser un journal local :

La section pages de lettres fournissent également l'espace libre - mais ce dernier est limité aux messages simples ayant pour but d'exprimer un point de vue chrétien sur une question ou de faire des remerciements après un événement.

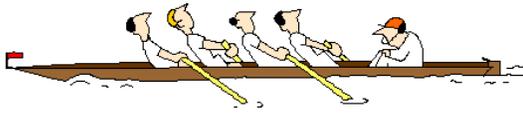
La section page de journal intime permet également la publicité publique gratuite. Assurez-vous que votre événement y est signalé avec abondance.

Si vous êtes disposé à payer, alors la publicité ou l'insertion d'une feuille dans le journal vous permet de garder le contrôle sur la présentation de votre message.

En utilisant l'Internet

L'Internet peut être d'une grande contribution à votre publicité - il vous permet d'offrir un bon nombre d'informations de fond que les gens peuvent accéder à n'importe quel moment, et dans le confort de leur foyer.

La première étape consiste à trouver un membre enthousiaste de l'Église qui est disposé à développer un site web.



Bâtir des Équipes

La Bible décrit l'Église universelle comme un corps (Rom 12:5). Aussi, est-il logique de penser qu'afin de réaliser nos objectifs et notre vision, notre Église devra fonctionner comme un corps, une équipe. Toutefois, si l'Église devient une équipe, il est fort probable qu'elle devra se subdiviser en sous-groupes qui auront à travailler ensemble afin d'accomplir la mission de l'Église dans un domaine précis ou d'exercer son ministère. Les équipes ne sont pas le fruit du hasard, mais doivent plutôt être le résultat du travail de bons leaders.

Au début de l'existence d'une équipe, il est bon que le leader suggère des activités ou des exercices visant à favoriser les relations à l'intérieur du groupe. Ces activités auront pour but, non seulement de créer un esprit d'équipe, mais aussi d'offrir des bienfaits à beaucoup plus long terme.

Voici quelques suggestions:

- **Permettre à chaque équipe de développer sa propre mission/vision** contribuera à accroître le sentiment d'appartenance à l'équipe de chaque co-équipier ainsi que le sens de la responsabilité dans le but produire des résultats.
- **Travailler ensemble pour relever un défi à court terme** – Cela peut être complètement indépendant de la tâche principale de l'équipe, par exemple : tâches domestiques communautaires, participer à une marche de paix, etc. Cela offrira aux co-équipiers l'opportunité de se parler et de travailler pour un but commun.
- **Organiser une réunion initiale en dehors du lieu habituel** (style retraite) – soit pour une journée et même mieux, en y passant la nuit. S'éloigner de l'Église aide à créer un esprit d'équipe.
- **Se divertir ensemble.** Les activités sociales (invitations, pique-nique) sont aussi une façon différente de se connaître et de partager de bons moments de communion fraternelle sans ressentir les tensions inhérentes à la tâche principale.
- **Considérer des exemples d'équipes qui ont eu du succès,** essayer de comprendre leurs points communs. Élargir vos horizons en considérant non seulement des chrétiens mais aussi des équipes sportives ou encore des compagnies qui connaissent du succès. Réfléchir aux éléments communs qui pourraient vous être utiles.
- **Prier ensemble.** Prier pour le succès de l'équipe et de chaque individu est un outil puissant de soutien pour chacun. Ceci peut être fait tous ensemble ou par petits groupes. On peut assigner à chaque personne 2 ou 3 co-équipiers de telle sorte que chacun a au moins deux ou trois personnes qui prient pour lui.
- **Organiser une réunion pour partager les expériences personnelles et les attentes.** Chaque participant prend 5 ou 10 minutes où il expose ses raisons de faire partie de l'équipe, ce qu'il y apporte et ce qu'il espère en retirer. Il est préférable de ne pas interrompre les autres et de garder les questions pour la fin. Ceci sera très bénéfique si chaque membre participe.
- **S'encourager les uns les autres.** Donner à chaque membre des bouts de papier, en nombre égal au nombre de participants moins un. Puis, chacun écrit le nom d'un co-équipier sur un bout de papier ainsi qu'une qualité, force ou caractéristique qu'il apprécie chez cette personne. On répète cela pour tous les co-équipiers puis, tous les papiers sont mis ensemble et redistribués à chacun selon le nom sur le bout de papier; Tout ce qui a été écrit demeure anonyme.

- **Rôles et tâches.** L'équipe énumère les rôles et les tâches nécessaires à l'accomplissement de la mission et distribue les rôles à chaque membre. Ensuite on procède à une discussion de groupe afin de déterminer ce qui doit être fait en groupe et individuellement.

Considérant que l'Église est le Corps de Christ, nous devons nous attendre à ce que les différentes tâches à accomplir au sein de l'Église soient effectuées par différentes personnes. Ceci est un concept vital pour qu'une équipe réalise ses objectifs. En effet, la diversité des dons spirituels ainsi que la personnalité de chacun et les nombreux ministères qui existent au sein de l'Église contribueront à des réalisations qui dépassent largement les capacités individuelles des co-équipiers.

Afin de maximiser la puissance de la diversité, le leader doit pouvoir distinguer au moins quelques-uns des dons et talents que chacun apporte à l'équipe. Il est facile de tomber dans un piège et d'apprécier certains dons plus que d'autres; par exemple ceux qui ressemblent à nos propres dons.



Déléguer

Déléguer est une habileté essentielle pour les leaders d'équipe. Déléguer permet d'obtenir une équipe qui contrôle son succès et qui augmente sa capacité de réussir. Cependant, il peut s'avérer difficile de déléguer.

EXERCICE

Dans son livre "Making a team work", Steve Chalke donne une liste des tâches qu'on pourrait déléguer :

- choses pour lesquelles vous êtes compétent
- choses pour lesquelles vous êtes médiocre
- travail qui vous apportera une expérience
- opportunités qui rehausseront vos talents
- décisions routinières

Prenez dix minutes pour penser à cinq choses, parmi ces catégories, que vous pourriez déléguer demain.

CINQ ÉLÉMENTS D'UNE BONNE DÉLÉGATION

1) Donner le contexte

Il est essentiel d'être très clair concernant les résultats visés et pourquoi il importe d'y arriver. Lorsqu'on remet la tâche déléguée dans son contexte, cela encourage l'individu qui est responsable et lui montre comment son travail contribuera au succès de toute l'équipe.

2) Déléguer l'autorité et la responsabilité

Il est relativement facile de déléguer la responsabilité d'une tâche; déléguer l'autorité requise l'est moins. Il est nécessaire d'avoir confiance en la personne à qui l'on délègue car on lui remet aussi une certaine part du contrôle des activités de l'équipe. Cependant, une certaine autorité et latitude sont nécessaires pour que vos coéquipiers se sentent capables d'achever le travail qu'il leur est assigné. Cela est spécialement important lorsqu'il s'agit d'une équipe de bénévoles.

3) Soutenir, ne pas abdiquer

Déléguer ne veut pas dire se retirer complètement, ou abdiquer. Spécialement au début du travail de l'équipe, les participants ont besoin de soutien et d'encouragement afin de prendre de nouvelles responsabilités. Ils auront peut-être besoin de formation, de commentaires positifs alors qu'ils s'aventurent en terrain inconnu. Le soutien dans la prière est important.

4) Déléguer lorsque c'est approprié

Il est vital de vérifier que les personnes sélectionnées pour la délégation ont les habiletés, l'information, l'autorité et la capacité nécessaires pour mener à bien le travail délégué. Sinon, le travail risque de ne pas être effectué et les individus concernés risquent d'être démotivés.

5) Considérer la structure d'équipe et de sous-équipe.

Il est important de déterminer la tâche qui revient aux individus ainsi qu'à chaque sous-groupe de l'équipe. Vérifiez la cohérence et le chevauchement dans la répartition du travail, et assurez-vous d'une communication claire quant à l'assignation des tâches dans l'équipe. Cela est encore plus important dans un groupe par rapport à la traditionnelle relation de subordination (patron-employé).

ACTION : Réfléchissez sur votre leadership - et essayer d'identifier cinq domaines où vous pourriez déléguer plus. Assurez-vous que vous déléguez et la responsabilité pour la tâche et l'autorité nécessaire..



Affronter les Conflits

Les conflits sont inévitables, naturels et même souhaitables ! Ce qui est nocif, c'est un conflit non-résolu, qui couve et qui crée de l'amertume au sein d'une équipe habituellement productive. Dans Actes 15, nous voyons des conflits internes et externes à l'équipe mais qui sont cependant résolus de façon saine. Voici en cinq étapes, une méthode de résolution de conflits :

1. **Priez uniquement pour la raison de la dispute.** Demandez à Dieu du discernement afin de trouver l'origine, les besoins des personnes concernées et de quelle façon vous avez pu contribuer à ce conflit.
2. **Explorez les positions de chacun et écoutez attentivement le point de vue des autres** quant au conflit. Il faut se rappeler que la dispute peut provenir des besoins et personnalités différents de chacun plutôt, que du contenu du travail de l'équipe.
3. **Ayez une même approche pour des solutions possibles, tout en faisant ressortir vos points communs.** Ceux-ci peuvent inclure le désir de voir Dieu glorifié, le but de l'équipe, le souci du bonheur des autres membres.
4. **Collaborer est meilleur que de faire des compromis.** Prier ensemble peut être un outil puissant pour trouver un terrain d'entente. Psaume 85 : 8 « Éternel fais-nous voir ta bienveillance, donne-nous ton salut ! »
5. **Expulser les ressentiments qui persistent.** Faites la paix avec vos coéquipiers! (Mathieu 5: 24)

ACTION : Utilisez l'approche ci-dessus pour essayer de résoudre un conflit dont vous êtes au courant au sein de l'équipe. Il se peut que vous trouviez utile, la liste de questions et méditations ci-dessous:..

ABORDER DES SITUATIONS DE CONFLIT

Cinq questions à poser et à méditer lorsque vous êtes en conflit avec une autre personne :

1. Qu'est-ce que Dieu apprécie chez cette personne? Puis-je voir cette même qualité en elle ?
2. Pourquoi ai-je ce point de vue? Est-il juste ou bien y a-t-il une autre raison cachée?
3. Qu'y a-t-il d'important dans cette situation ?
4. Quelles alternatives ou solutions peut-on trouver ? Lesquelles pourrai-je accepter ?
5. Comment ai-je contribué à cette situation ? Dois-je demander à Dieu de m'aider à me repentir?

5 versets à méditer :

- *"Tu ne te vengeras pas, et tu ne garderas pas de rancune envers les fils de ton peuple. Tu aimeras ton prochain comme toi-même. Je suis l'éternel"* (Lévitique 19:18)
- *"Ne dit pas: je rendrai le mal. Espère en l'éternel et il te sauvera"* (Proverbes 20:22)
- *"La haine excite les querelles, mais l'amour couvre toute faute."* (Proverbe 10:12)
- *"Sachez-le, mes frères bien-aimés. Ainsi, que tout homme soit prompt à écouter, lent à parler, lent à la colère."* (Jacques 1:19)
- *"... de ne médire de personne, d'être paisible, conciliant, plein de douceur envers tous les hommes."* (Tite 3:2)



Test de santé d'une équipe

Les équipes efficaces s'arrêtent de temps en temps pour vérifier la santé de leur travail. Une équipe peut travailler assez bien sans toutefois libérer tout le potentiel qu'elle possède.

Voici un outil qui aidera les équipes à vérifier leur efficacité. C'est un processus simple en 3 étapes. Il requiert un modérateur qui peut être soit un membre de l'équipe ou une personne extérieure. Il n'est pas nécessairement une bonne idée que de prendre le dirigeant de l'équipe comme modérateur car, cela peut limiter les réactions sur le leadership de l'équipe et peut aussi restreindre les discussions visant à améliorer le travail d'équipe.

Premièrement, chaque membre de l'équipe utilise le « Test de Santé pour Équipes Efficaces » (voir section suivante) pour faire sa propre évaluation du fonctionnement actuel de l'équipe. Ensuite, tous les résultats sont mis en commun par le modérateur qui calculera le score moyen de tous les co-équipiers.

Deuxièmement, toute l'équipe se réunit et développe un score pour l'équipe entière pour chaque déclaration. Le modérateur devrait guider le processus en passant peu de temps là où toute l'équipe s'entend sur un même score qui est raisonnablement positif. On devrait accorder plus de temps là où il y a des divergences d'opinion et là où l'équipe pense avoir des difficultés dans un aspect particulier.

Ensuite, l'équipe développe une liste de points qu'elle aimerait faire différemment. Le processus s'achève par la rédaction d'un plan d'actions concernant les trois ou quatre points les plus importants. Il est plus réaliste de se concentrer sur les points importants plutôt que d'essayer de travailler à la fois sur tous les « vingt » points du plan d'actions!

Objectif - Toute équipe efficace devrait avoir pour but un score de 4 ou plus, à long terme. Un score entre 3 et 4 indique une bonne performance mais qu'il y a encore des aspects à travailler. Un résultat de moins de 3 suggère que l'équipe est encore à ses débuts ou qu'il y a des points spécifiques qui doivent être abordés.

Répétez cet exercice après 1 an pour savoir si les améliorations désirées ont été faites. (Cette période peut aussi être raccourcie à 6 mois pour une équipe qui se rencontre et travaille plus fréquemment).

TEST DE SANTÉ POUR ÉQUIPES EFFICACES

Cet outil est destiné à aider une équipe à évaluer son efficacité. Il consiste en 3 parties :

- I. Utilisez la description ci-après pour mettre le chiffre qui correspond au score représentant votre évaluation personnelle de la performance de votre équipe en ce moment
- II. Votre évaluation personnelle sera partagée avec vos co-équipiers afin de parvenir à une évaluation de groupe
- III. L'équipe se penchera ensuite sur les résultats et développera un plan d'action

SCORES

- 5 Fortement en accord.** Totalemment opérationnel et dépasse la description.
- 4 En accord** Opérationnel et satisfait à tout ou presque tous les aspects de la description, mais ce n'est l'idéal.
- 3 Légèrement en accord** Opérationnel mais pas totalement. Satisfait partiellement la description.
- 2 Légèrement en désaccord** Presque opérationnel, mais avec certaines choses encore à faire. Ne satisfait pas encore la description.
- 1 En désaccord** Nous n'avons pas commencé à travailler sur ce point, et il reste encore beaucoup à faire ou bien cette description n'est pas valable pour notre équipe.
- 0 Fortement en désaccord** Rien n'a été fait ou bien ce point ne s'applique pas à notre équipe.

		Votre score	Moyenne	Score d'équipe	Moyenne
	But/Direction				
a.	L'équipe a une mission et un but clair et connu de toute l'équipe				
b.	L'équipe a une vision et des critères de succès qui présentent des défis significatifs et excitants pour toute l'équipe				
c.	L'équipe comprend comment son travail fait partie d'un plus grand « ensemble »				
	Leadership d'Équipe				
d.	Équilibre une direction appropriée avec un soutien et une ouverture				
e.	Discute des points-clés avec l'équipe				
f.	Délègue la responsabilité et le leadership à chacun selon son « expertise »				
	Compréhension des différences				
g.	Les membres de l'équipe comprennent leurs rôles ainsi que les parties des rôles qui se chevauchent				
h.	Chaque membre sait quelles sont les attentes de l'équipe envers lui				
i.	Chaque membre est conscient des forces que chaque co-équipier apporte				
	Processus				
j.	Les réunions d'équipe sont efficaces				
k.	L'équipe a trouvé et mis en place de meilleures méthodes de travail				
l.	L'équipe a un processus efficace pour résoudre les problèmes et prendre des décisions				
m.	L'équipe a suffisamment de ressources pour accomplir son travail (personnes, argent, temps)				
	Communication				
n.	Chacun sent que ses idées et son apport sont écoutés par les autres membres				
o.	Les différences et conflits sont traités ouvertement et de façon constructive				
p.	L'interaction entre membres est ouverte et honnête				
	Relations				
q.	Les différentes expériences, habiletés et dons retrouvés dans l'équipe sont acceptés et utilisés				
r.	Il y a de la confiance et de l'ouverture entre les membres de l'équipe				
s.	Les nouveaux dans l'équipe se sentent valorisés et deviennent rapidement des membres productifs				
t.	L'équipe prend ses responsabilités en cas de succès et d'échecs et évite de blâmer d'autres personnes ou groupes				
	SCORE MOYEN				

La plus grande force de l'équipe est : _____

Une chose que l'équipe peut améliorer est : _____



Présenter un Changement

Cette section donne des étapes pratiques pour présenter avec succès un changement à l'Église, ou à l'organisation chrétienne.

La vision dirige le changement

Les pages précédentes de cet outil traitaient des façons de partager une vision future avec une Église ou une organisation. Si cela a été fait avec succès, un fondement favorable au changement sera créé. Les gens comprendront le raisonnement qui sous-tend la vision et anticiperont le changement, même s'ils ne le supportent pas nécessairement. Plus la vision est partagée avec envergure et pleinement supportée, plus il est facile de créer un environnement qui permet d'évoluer vers le futur.

Former une équipe de changement

L'équipe de changement a pour but de s'assurer que le changement est présenté aussi rapidement qu'approprié, en douceur autant que possible et avec un maximum d'appui par l'ensemble de l'organisation. Présenter un changement par une équipe offre un certain nombre d'avantages:

- Une diversité d'expériences, de dons et de connaissances pour aider à présenter le changement
- Pour soutenir le changement, l'équipe a plus d'énergie qu'un individu seul
- Cela force l'organisation à penser aux impacts du changement
- Cela donne une certaine importance et un but quant au besoin du changement

Le but premier de l'équipe n'est pas de définir le changement mais plutôt de le présenter à l'organisation. Le nombre de personnes dans l'équipe dépendra de l'envergure du changement et de la taille de l'organisation. Le plus souvent, l'équipe sera composée de 3 à 7 membres.

Réactions aux changements

On peut répartir les réactions en plusieurs groupes. Il n'est pas question ici de confiner les personnes dans des groupes car la plupart des gens se retrouve dans différents groupes suivant le type de changements introduit. Ce regroupement aide plutôt à expliquer le processus par lequel le changement est adopté.

1. « **Les personnes matinales** » - Ces gens aiment le changement, presque pour l'amour du changement. Ce sont les premières personnes « qui suivent la mode » – même avant qu'on réalise que c'est la mode. Bien souvent, ces gens sont dans le domaine technologique et possèdent des gadgets à gogo. C'est une « race » de personnes relativement rares.
2. « **Les adhérents précoces** » - Ils suivront les « personnes matinales » dès qu'ils seront convaincus que c'est un bon changement, ou bien que le changement marchera probablement. Comprendre la logique qui sous-tend un changement les aide à l'accepter. Ils reconnaissent souvent qu'il y a quelques risques inhérents au changement.
3. « **La foule** » - La majorité suivront le changement dès que celui-ci deviendra la norme acceptée. De prime à bord, sans ferme conviction vers une direction ou une autre, elle se laisse entraîner au gré du vent.
4. « **Les légitimistes** » - On les retrouve dans la foule, et naturellement, parmi ceux qui sont lents à se laisser convaincre. Ces gens ont deux caractéristiques importantes : Premièrement, ils évaluent minutieusement toute nouvelle idée, parce que ce sont des penseurs indépendants pour qui il importe de se convaincre eux-mêmes. Deuxièmement, ils sont connus et respectés par la foule – une fois qu'ils sont décidés, cela peut convaincre les autres aussi à se décider.
5. « **Les résistants** » - Ce sont les gens qui sont contre le changement dès qu'ils en entendent parler. Leur résistance peut être passive – ils ne feront absolument rien pour aider au changement, et peuvent se plaindre continuellement. Leur résistance peut aussi être active – où ils peuvent inciter les gens contre le changement en essayant d'empêcher sa réalisation.

Une équipe de changement devrait se tourner vers ceux qui sont en faveur du changement (« les personnes matinales » et « les adhérents précoces ») mais aussi inclure un ou deux « légitimistes » pour donner plus de crédit à l'équipe.

La stratégie de changement

La tâche première de l'équipe est de comprendre ce que le changement implique, et pourquoi il survient. Elle doit donc s'attaquer aux domaines suivants :

1. Le calendrier du changement – Quand le changement sera-t-il présenté? Plus spécifiquement, il y aura t-il une période pilote ou de transition au cours de laquelle les gens s'y habitueront (notons qu'il y a une grande différence entre une période d'essai qui a pour but de savoir si le changement marchera, et une période de transition pour aider les gens dans le changement. Les deux sont appropriées, mais il faut que l'équipe de changement et la direction soient absolument claires sur le but de l'une ou l'autre des périodes). Cette décision sera influencée par le degré de changement anticipé.
2. Jusqu'à quel point les gens seront-ils impliqués dans le processus de changement? Pour certains changements, l'équipe de changement devrait viser une totale transparence – c'est à dire que le processus de présentation du changement devrait être si bien géré que l'organisation le remarque à peine. Dans ce cas, on devrait parler à l'organisation du changement et de ses raisons afin que les gens ne se sentent pas manipulés.
3. Y a t-il des leçons à tirer à partir d'expériences précédentes dans l'organisation, ou à partir d'expériences similaires introduites ailleurs? Bien qu'il faille faire attention à ne pas toujours assimiler une situation particulière à une autre, il y a beaucoup plus souvent de similitudes entre différentes situations que nous voulons le reconnaître.

Mettre le changement à exécution

A cette étape il est très important d'être clair sur le but de l'équipe de changement. Elle est responsable de présenter le changement et non de l'effectuer (bien qu'il soit possible que la majorité de l'organisation ne percevra pas la différence !) Ainsi toute question et décision concernant le processus de présentation du changement, par exemple, gérer la période transition, l'aspect communication ou tout problème qui surviendra pendant le changement seront la responsabilité de l'équipe de changement. Tout amendement sur ce qui est présenté (pendant la mise en exécution du changement) devrait être adressé à l'individu ou groupe responsable d'exécuter le changement. Cela arrivera vraisemblablement pendant le processus de planification de la mise en œuvre du changement, et de la présentation, selon l'exactitude avec laquelle le groupe de planification aura essayé d'anticiper le changement.

Il y a deux outils qui peuvent être utiles dans la présentation du changement :

- Un calendrier de changement – publié dans l'assemblée ou utilisé comme un document de suivi par l'équipe de changement
- Une liste de tâches, avec un membre de l'équipe de changement nommé responsable afin de s'assurer que chaque tâche est exécutée, une personne nommée pour effectuer la tâche en tant que telle, et la date à laquelle la tâche doit être accomplie. La table ci-contre donne un exemple d'une liste de tâche.

TASK LIST - SWITCHING VENUE FOR YOUTH GROUP

Tâche	Responsable	Exécutant	Date limite
Réserver le nouveau Hall	Jim	Jim	3 Sept.
Concevoir les Posters	Hélène	Hélène	15 Oct.
Imprimer les Posters	Helène	Imprimerie	22 Oct.
Lettres aux parents	Julie	Leader de Jeunesse	22 Oct

Faire face à la résistance au changement

Une des plus grosses difficultés dans la présentation de changement consiste à aider ceux qui naturellement voudront résister au changement à l'accomplir jusqu'au bout.

Une des caractéristiques spécifiques d'une organisation chrétienne est de traiter la résistance avec amour envers les membres et il devrait y avoir une séparation claire entre les gens et la question du changement.

Brian Pearson, dans un excellent guide sur le changement "How to Administry", écrit ceci : "*Il est impossible et inapproprié d'éliminer complètement la résistance. Il y aura toujours un « résidu », même s'il demeure bien dissimulé. Sa présence (de façon modérée) est un levain valable qui peut être un agent productif dans tout le processus.*"

L'équipe de changement doit regrouper ses actions en deux éléments. Il y a quelques actions qui peuvent être exécutées dans toute organisation ou dans de grands groupes, en communiquant clairement le fait que le changement n'entraînera PAS la réalisation des pires craintes.

Il faudra que l'équipe de changements parle aux gens avec sensibilité afin de comprendre quelles sont ses craintes !

Le second groupe d'actions consiste à identifier les individus qui vraisemblablement résisteront au changement et à leur parler. Très souvent le processus d'écoute empathique et d'explication peut encourager ceux dont la résistance est basée sur

l'incompréhension ou sur des craintes personnelles. S'il y a possibilité d'être flexible dans le changement, ce dernier devrait l'être. En effet, tout le processus de gestion de la résistance au changement peut avoir une contribution significative, en obligeant une estimation critique du changement, et en permettant à l'organisation de débattre vigoureusement des sujets qui lui sont reliés.

Révision

Il est important de revoir la présentation de changements majeurs, quelque temps après qu'elle ait été effectuée afin de vérifier que les objectifs ont été atteints, et que l'organisation est satisfaite. L'équipe de changement est idéal pour conduire la révision, bien qu'il soit possible que les résultats de cette révision soient présentés au groupe de sponsors ou à la direction. Il est suggéré de revoir les quatre domaines suivants :

1. **A-t-il été accompli?** : À partir de la déclaration de vision du changement, l'a-t-on accompli? Où sont les manquements.
2. **Comment le changement a-t-il été accueilli?** Comment se sentent les gens ?
3. **Quels sont les problèmes ?** Comment les résoudre?
4. **Que peut-on apprendre du processus de présentation du changement ?** Que ferons-nous différemment de la prochaine fois ?

RÉSUMÉ

L'utilisation d'une approche structurée pour le changement ne garantira pas le succès, et dans tous les cas, ne remplace pas le besoin de prier à chaque étape de ce travail. La flexibilité et le bon sens seront nécessaires pour déterminer jusqu'à quel point cette approche devra être suivie. Cette approche est conçue pour des changements majeurs associés à une Église ou organisation chrétienne désirant atteindre sa vision - il ne sera pas nécessaire de suivre en détail chaque étape de ce processus dans le cas de petits changements, bien que les principes décrits devraient normalement être suivis ! Bien que nous devrions considérer tous les aspects de la présentation du changement, et devrions être sensibles aux besoins des gens, peut-être, ce dont nous avons le plus besoin, c'est de nous engager dans la prière et dans la foi.



Plan d'engagement

Jésus savait que son ministère sur la terre était limité dans le temps. Il savait que ses disciples devaient apprendre rapidement afin d'être capables de construire son Église après son départ. À travers l'Évangile, on voit des exemples où Il a formé et enseigné ses disciples. Il avait pour but de rendre leur ministère aussi fructueux que le sien, et il voulait même que ses disciples accomplissent de plus grandes choses que Lui (Jean14:12).

Nous aussi devons former nos membres rapidement afin qu'ils puissent oeuvrer pleinement dans des ministères. Le « plan d'engagement » a pour but d'aider les leaders à encourager des personnes dans leur foi et leur ministère. Dans un premier temps, choisissez trois personnes régulières et engagées comme membre dans l'Église. Suivez les étapes suivantes en travaillant individuellement avec ses personnes.

1. Revoyez leur « CV » d'Églises. Quel sont leurs expériences ? Quelles sont leurs dons ? Comment Dieu les a-t-il déjà utilisés ? Vous devez considérer tout ce qui touche à la croissance spirituelle, aux missions et aux ministères. Il y a plusieurs formulaires qui aident à déterminer les dons spirituels.

2. Pensez et priez pour les prochaines étapes, pour chacune de ces personnes, tout en vous assurant de ne pas être limité par la structure actuelle de l'Église. À quoi Dieu les appelle-t-il ? Quelles sont les opportunités qui s'offrent à eux pour élargir leur expérience chrétienne.

3. Écrivez un plan spécifique et individuel qui définira la formation et le support nécessaires à la réalisation des prochaines étapes. Il faudra élaborer un plan de remplacement dans le cas où ces personnes doivent abandonner les rôles actuels qu'ils occupent (cela peut être une excellente prochaine étape pour un autre membre de l'Église !) Une raison pour laquelle il faut commencer par juste trois membres, et qu'il est absolument vital pour eux de recevoir le support et l'encouragement nécessaires pour effectuer le changement.



Engager seulement trois personnes de l'Église dans des ministères "plus profonds" peut avoir des effets insoupçonnés. Il est possible qu'ils travaillent sur des choses qui requièrent beaucoup de temps ou qui ont été négligées. Cela peut faire en sorte que d'autres personnes trouveront une opportunité de servir le Seigneur d'une nouvelle façon. Prendre le temps de travailler individuellement avec les gens est à la fois encourageant et souvent grandement apprécié.



Il faut revoir dans six mois le plan d'action qui a été développé. Lors de cette réunion, vérifier le progrès et identifier s'il est nécessaire d'apporter plus de formation ou du support. Encore six mois plus tard, ils peuvent être en mesure de refaire les trois étapes ci-dessus. Finalement, il faut réfléchir à la façon d'étendre le processus à un plus grand nombre de membres de l'Église. L'important, c'est qu'au début, il faut commencer avec un petit groupe. Rappelons-nous que Jésus a commencé par envoyer douze disciples en formation missionnaire avant d'en envoyer soixante-douze.

Certains trouveront que le plan d'engagement est trop formel et trop structuré. La formalité et la structure ont pour but de s'assurer qu'il y a un processus lors duquel toutes les étapes nécessaires sont suivies. Terminer simplement la première étape qui consiste à identifier les dons sans offrir de ministères ou de formation peut frustrer les gens, comme il en serait de même pour un enfant à qui l'on offrirait un merveilleux jouet, tout en lui demandant d'attendre un peu de temps avant de recevoir des piles pour le faire fonctionner.

ACTION : Identifiez trois ou quatre personnes que vous jugez appropriées pour commencer à suivre le plan d'engagement. Si vous n'avez pas encore revu leur ministère, fixez-vous des dates pour commencer le processus.



Entraîner & Conseiller

De la même façon que nous sommes esprit, âme et corps, nous pouvons également voir le développement personnel comme étant composé de la croissance spirituelle, du développement de la doctrine chrétienne et de ses valeurs, et de la mise en exécution de cela pratiquement dans le ministère. Dans chaque cas, le leader a pour rôle de favoriser l'interaction entre l'individu et le Saint-Esprit.

Domaine	Développement chrétien	Rôle des leaders
Esprit	Croissance spirituelle	Encouragement, donne l'opportunité d'expérimenter différentes traditions
Âme	Intelligence et Valeurs	Prêche, enseigne et fait du mentorat
Corps	Expérience du ministère	Aide à comprendre les dons, fournit des opportunités de ministère, enseigne

Dans cette section, nous nous concentrons sur deux habiletés qui sont: l'entraînement et le mentorat. Pour certains, ces termes peuvent sembler étrangers au contexte chrétien, cependant en explorant leur définition, nous trouverons qu'ils sont entièrement bibliques.

MENTORAT

Le mentorat est le processus par lequel on acquiert de la sagesse à partir de l'expérience des autres. Nous avons tous des mentors même si nous ne les appelons pas ainsi - héros, des gens que nous voulons imiter, des gens grâce auxquels nous avons appris. Viv Thomas écrit sur l'importance des mentors dans son livre intitulé « Future leader » : « *Quand je dirigeais une Église, c'était frustrant d'avoir si peu d'impact sur les gens que je devais influencer et aider. Ils oubliaient rapidement les trente minutes qu'ils avaient passées à m'écouter prêcher. Les pensées que je suscitais en eux par mon message ne semblaient pas atteindre le parking automobile. Il semblait que la plus grande influence sur la plupart de mon assemblée venait de ma famille et de mes amis mais non du pasteur. Leur formation spirituelle se faisait premièrement avec leurs proches; les gens qui les ont aidés, compris et écoutés sur une longue période de temps, ou qui sont entré dans leur vie à des moments cruciaux. C'est la même chose qui se passe chez les leaders. Les conditions requises pour des chrétiens matures sont les mêmes que celles pour faire grandir ceux qui dirigent les chrétiens. Les leaders recherchent désespérément des amis et des mentors, des gens qui vont nous diriger vers Dieu et nous montrer le chemin. Un bon mentor avec une bonne capacité, vaut 100 consultants, 1000 motivateurs ou séminaires sur des méthodes, et Dieu seul sait combien de sermons. Le manque de mentorat, pour plusieurs leaders est la cause d'une sécheresse de l'âme* »

Comme leaders, nous pouvons devenir des mentors pour des membres de l'Église ou d'une équipe. Nous devons aussi reconnaître que nous avons besoin de mentors pour nous-mêmes. Car c'est l'expérience acquise auprès de ceux qui nous ont donné du temps et de sages conseils qui nous rendra de meilleurs mentors.

ENTRAÎNEMENT

Tandis que le mentorat met l'accent sur les valeurs et la croissance personnelles, l'entraînement est plutôt orienté sur les tâches. L'entraînement est l'apport de l'aide nécessaire, dans un contexte de personne à personne, à l'utilisation par un individu de ses dons et talents nécessaires dans le ministère de l'Église. Cette aide dans ce contexte (appelé entraînement), est mieux apportée par utilisation d'un plan structuré, tel que le plan d'engagement (voir le chapitre précédent). De cette façon, on s'attend à ce que l'entraînement se fasse, qu'il y ait une discussion entre entraîneurs et membres de l'Église à propos du domaine où l'entraînement est nécessaire et qu'il y ait une identification proactive des moyens possibles afin d'effectuer l'entraînement. Voici cinq caractéristiques qui permettent de réaliser un entraînement avec succès :

- Poser des questions plutôt qu'indiquer ce qu'il faut faire. Montrer aux gens ce qu'il faut faire, particulièrement en accomplissant de simples tâches cléricales ou répétitives a son importance. Cependant il est tout aussi important de poser des questions précises. La plupart des gens négligent ce dernier point, alors que cela peut nous permettre de mieux comprendre la personne que l'on entraîne et ses motivations.
- Il est nécessaire dans l'entraînement de donner des conseils, mais il n'y a pas que cela. Plutôt que de montrer comment faire, les gens apprennent plus, quand on leur pose des questions sur la façon bonne/mauvaise qu'ils font les choses ou sur leurs opinions ou solutions.
- Il faut du temps et des efforts pour devenir un bon entraîneur. Il faut construire lentement avec précision, et créer des relations avec les personnes que l'on entraîne. C'est par l'exercice et l'expérience que les habilités d'entraîneurs se développeront.
- L'écoute occupe une grande place dans l'entraînement. Trop souvent, les gens supposent que les autres sont comme eux, et donc que la solution pour eux marchera pour les autres. Ce n'est certainement pas le cas.
- Le rôle de l'entraîneur doit être de créer un environnement pour que CET individu entraîné s'épanouisse. Par exemple, deux plantes sont séparées d'un mètre. L'une a une taille de 60 cm et l'autre de 150 cm. L'une est bien nourrie et l'autre ne l'est pas. Le travail de l'entraîneur est de créer un environnement propice à la croissance autour de chaque personne entraînée.



Styles de leadership

Est-ce que votre leadership ressemble à celui de Paul, Moïse, Pierre ou Néhémie???

Tout en pensant à votre leadership, donnez à chacune des affirmations ci-dessous, une note de 1 à 5. La note de 5 veut dire "Totalelement d'accord", 4 veut dire "En accord", 3 veut dire "Irrésolu(e)", 2 veut dire "En desaccord" et 1 veut dire "Totalelement en désaccord". Vous pouvez également donner d'autres définitions à cette échelle de 1 à 5.

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Je me réserve du temps précieux pour réfléchir à de futures possibilités. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je me considère comme bien organisé(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Les gens me disent combien ils apprécient mes encouragements | | | | | |
| 4. J'essaie d'éviter de prendre des risques. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je suis particulièrement doué quand il s'agit de ressentir comment les gens se sentent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je crois pouvoir reconnaître les dons et le potentiel des gens. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Je me considère comme plus orienté vers les personnes que vers les tâches. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. J'ai tendance à vaincre les obstacles pour accomplir mes objectifs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Je délègue facilement aux gens dans l'Église ou l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je suis doué quand il s'agit de trouver des solutions pratiques aux problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Les gens me voient comme une personne énergique. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. J'accorde un grand degré de confiance aux autres dans l'Église ou dans l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Je prends le temps de faire des commentaires aux gens sur leur travail/ministère. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Les gens disent de bonnes choses sur mes habilités à écouter. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Je suis souvent en retard parce que j'ai trop de choses à faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. J'ai une vision claire de ce que nous devons faire dans notre Église/organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Je suis satisfait quand un certain nombre d'activités sont en cours. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Je peux évaluer quelles sont les ressources nécessaires pour un projet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Il semble que j'ai cette facilité à trouver les bons mots pour motiver les gens. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Je suis presque toujours clair(e) sur la direction que nous devons prendre à long terme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Je préfère me concentrer sur ce que nous devons faire plutôt que sur comment nous devons faire les choses. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Il semble que je construis facilement des relations à long terme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Je préfère travailler seul plutôt que travailler en équipe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Je suis souvent capable d'aider mon Église/organisation à travailler plus efficacement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. J'aime réconcilier plusieurs points de vue. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. J'ai la foi pour viser des choses que les autres pensent impossibles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Je suis performant quand il s'agit de diriger une tâche particulière ou un ministère. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Je suis capable de décomposer un projet en étapes à accomplir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Je prie régulièrement pour les personnes autour de moi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Quand je joins un groupe, les autres ont tendance à me considérer comme leur leader | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ce test utilise vos réponses pour examiner comment votre leadership est en rapport avec six différents styles de leadership.

Aucun de ces aspects du leadership est plus important qu'un autre, ils se complètent, s'équilibrent et les scores varient entre 5 et 25. Un score de 25 indique que vous vous considérez comme très fort dans ce domaine, tandis qu'un

score de 5 indique que vous ne vous considérez pas comme fort dans ce domaine. Il est plus important de regarder les différences de scores entre différents domaines. Prenez vraiment le temps d'apprécier et de remercier Dieu pour vos forces dans le leadership. Vous pouvez également penser et prier pour une autre personne de l'Église ou organisation qui a des forces de leadership dans les domaines où vous avez eu un score plus bas. Si ces résultats vous surprennent, parlez-en avec quelqu'un qui vous connaît bien - c'est peut-être cette personne ou bien 2 questions mal interprétées qui ont eues un impact sur vos scores.



Styles de leadership (suite)

Transférez vos scores de l'indicateur au tableau ci-dessous, en prenant soin de soustraire du sous-total, le score de la dernière ligne du tableau. Vous aurez ainsi un nouveau total pour chaque domaine. Certaines personnes ont des scores par domaine assez proches, tandis que pour d'autres, il y aura plus de variations.

Leadership Pionnier	Leadership Stratégique	Gestion / Administration	Leadership d'Équipe	Leadership Pastoral	Leadership d'Encouragement
Q1	Q8	Q2	Q6	Q7	Q3
Q11	Q10	Q9	Q12	Q14	Q5
Q20	Q16	Q18	Q25	Q22	Q13
Q26	Q28	Q24	Q30	Q29	Q19
+ 6	+ 6	+ 6	+ 6	+ 6	+ 6
Sous-total	Sous-total	Sous-total	Sous-total	Sous-total	Sous-total
- Q4	- Q21	- Q15	- Q23	- Q17	- Q27

Leadership pionnier. (q1+q11+q20+q26+(6-q4))

Nous considérons comme acteurs d'un *leadership pionnier* ceux qui ont la volonté de se dépasser et de prendre les risques appropriés en s'efforçant de progresser pour découvrir et atteindre les objectifs à long terme. Dans un contexte chrétien, nous pouvons citer Philippiens 3 : « oubliant ce qui est en arrière et me portant vers ce qui est en avant ». Les *leaders pionniers* sont passionnés par l'idéal et ils sont totalement engagés à y parvenir. Paul est un parfait exemple de leader qui s'efforçait de repousser les limites de l'Église, malgré le risque personnel.

C'est aux premiers stades d'un idéal ou d'un projet que les *leaders pionniers* sont les plus efficaces, impatients de découvrir où Dieu les appelle. Cependant, avec le temps, ils risquent de perdre de leur intérêt pour la mise en œuvre d'un idéal, impatients de passer au défi suivant.

Leadership stratégique. (q8+q10+q16+q28+(6-q21))

Les leaders capables de diviser des idéaux et des objectifs ambitieux en étapes plus abordables sont essentiels pour l'Église. Les *leaders stratégiques* ont la perspicacité et la concentration nécessaires pour trouver des moyens de parvenir à l'idéal, le « comment », et ils sont capables de persuader le reste de l'Église d'accepter ce plan. Lorsque Néhémie dirigea les Juifs dans la reconstruction des remparts de Jérusalem, il fit preuve d'un *leadership stratégique* en divisant le travail et en maintenant les tâches à une échelle abordable. Son plan était bon, les remparts furent reconstruits en 52 jours.

Les *leaders stratégiques* sont capables de faire preuve de bon sens face à une tâche difficile. Ils sont capables d'aider les autres à comprendre que ce qui semble impossible et réalisable. Cependant, comme les pionniers, ils peuvent être moins engagés dans la mise en œuvre d'une tâche, préférant laisser cet aspect aux autres.

Gestion/Administration. (q2+q9+q18+q24+(6-q15))

Toutes les Églises ont besoin de bons *gestionnaires*, de personnes douées pour l'administration (Actes 6). Tout idéal ou changement nécessite des personnes capables de planifier et de résoudre les problèmes, de déléguer et d'organiser. Sans ce talent, les meilleurs projets risquent bien de ne jamais être mis en œuvre ! Les apôtres déléguèrent les tâches pratiques de partager la nourriture et de prendre soin des veuves à ceux qui avaient les compétences nécessaires, dont Étienne et Philippe.

Les *gestionnaires* sont souvent sous-estimés car ils ont un style de leadership moins « direct » que certains autres styles. Pourtant, une grande partie du travail ne serait tout simplement jamais accomplie sans eux. Ils sont capables d'organiser et d'effectuer le suivi de toutes les tâches et activités nécessaires pour faire en sorte que le projet soit accompli à temps. Ils peuvent avoir du mal à s'identifier aux pionniers idéalistes : ils n'ont pas l'habitude de rêver d'accomplir l'impossible !

Leadership d'équipe. (q6+q12+q25+q30+(6-q23))

Nous incluons ici le leadership dans un contexte de groupe, que le leader ait ou non un rôle de leadership officiel dans un groupe. Pour l'Église, être « le corps » (1 Cor. 12), travailler ensemble, est vital. Les atouts essentiels des *leaders d'équipe* sont le désir de travailler avec les autres et la capacité de leur faire confiance. Les *leaders d'équipe* ont besoin de faire preuve d'une grande humilité et d'un désir de servir. Leur seul objectif est que l'équipe atteigne ses objectifs. Ce qu'ils accomplissent individuellement est secondaire. La plus grande contribution de Silas à l'Église a probablement été de former et de développer le ministère de Paul afin qu'il puisse accomplir de plus grandes choses plus tard.

Les *leaders en équipe* sont inestimables. Pour que l'Église fonctionne véritablement en tant que corps, les *leaders d'équipe* sont indispensables pour assurer l'harmonie et l'efficacité de la méthode de travail de l'équipe.

Leadership pastoral. (q7+q14+q22+q29+(6-q17))

De nombreux leaders d'Église se sentent obligés de pratiquer le *leadership pastoral* comme style de leadership prédominant. Cela ne signifie pas qu'ils n'apportent pas leur soutien en tant que pasteurs, mais plutôt que leur style de leadership naturel n'est pas celui-ci. Les leaders pastoraux accordent beaucoup d'importance aux personnes. Ils ont un rôle important de soutien des pionniers, des stratèges, des leaders d'équipe et du reste de l'Église, en particulier pendant les périodes difficiles. L'idéal et le progrès vers l'idéal semblent moins importants aux *leaders pastoraux*. Pierre était un *leader pastoral*, tout le contraire de la fondation d'Église et de l'exhortation énergiques de Paul.

Le *leadership pastoral* est souvent invisible et fait rarement l'objet d'une appréciation publique, et pourtant elle est extrêmement importante. Les leaders pastoraux peuvent parfois être menacés par les pionniers et les stratèges et, à certains moments, irrités par l'attention accordée aux détails par les gestionnaires. Pourtant, leur contribution dans l'équipe est inestimable. Prenez un instant pour penser à un *leader pastoral* et vous trouverez probablement qu'il impose un grand respect et obtient un soutien énorme.

Leadership d'encouragement. (q3+q5+q13+q19+(6-q27))

Paul était un grand « prodigueur » d'encouragements. Ses lettres aux premières Églises contenaient des exhortations et des encouragements, ainsi que des enseignements. Les *leaders encourageants* sont capables de motiver des Églises tout entières, des équipes et des individus. Ils font preuve d'un grand discernement en ce qui concerne les talents de chacun, leurs sentiments et leurs motivations. Ils sont capables de leur faire découvrir tout ce qui leur permet d'accomplir leur ministère. Qui n'a pas besoin d'encouragement !!

Les *leaders d'encouragement* ont le don de savoir à quel moment une simple parole peut donner le courage d'aller plus loin, à quel moment lancer des défis, à quel moment soutenir, à quel moment diriger et à quel moment laisser le champ libre. Occasionnellement, il est possible qu'ils irritent en paraissant moins actifs que les leaders d'un autre style. Parfois les autres souhaitent plus qu'un simple encouragement.



Intercéder pour les leaders

Reconnaître les besoins

Les leaders doivent tout d'abord, reconnaître qu'ils ont besoin d'un soutien dans la prière, ils doivent demander au Seigneur de pourvoir des intercesseurs qui peuvent se « tenir à la brèche » pour eux (voir Ézéchiel 22 :30) et présenter leurs besoins et ministères au Seigneur. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles cela n'est pas aussi évident qu'on le pense...

- *Les leaders peuvent ne pas réaliser à quel point ils ont besoin d'un soutien dans la prière.* Il est possible que les choses aillent déjà bien, mais combien mieux cela pourrait être? Il n'y a jamais eu autant de pression sur les leaders comme aujourd'hui, et plusieurs leaders chrétiens ont besoin d'un grand soutien dans la prière et cela d'autant plus qu'ils ne peuvent le fournir eux-même.

- *Les leaders ne demandent pas de soutien dans la prière!* Après tout, il y a des besoins plus urgents – des gens qui ont besoin de guérison, un monde déchiré par la violence et la guerre, ceux qui sont démunis. Même si le besoin pour une plus grande intercession pour les leaders est reconnu, le manque d'humilité peut souvent être une barrière dans la présentation des requêtes de prière pour les ministères et travaux des leaders. Cependant, c'est une sainte et positive habitude qui permet d'encourager les autres dans l'intercession pour les leaders.

- *Nous avons tendance à souvent prier pour des situations problématiques, ou qui requierent la guérison.* Le fait de recevoir un soutien régulier dans la prière, peut faire en sorte que les leaders auront le sentiment qu'ils remplissent les tâches de leur ministère de façon inadéquate ou que leur ministère a des problèmes.

Les requêtes de Paul pour la prière

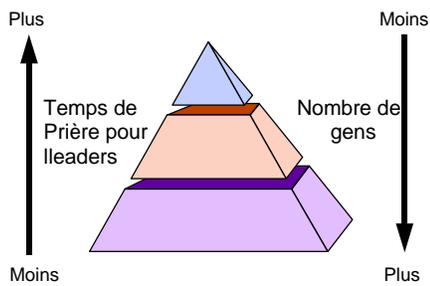
Paul connaissait son besoin de support dans la prière, pour des situations particulières de crise et pour son ministère continu. Il a demandé de la prière aux Églises d'Éphèse (Eph. 6:19), de Rome (Rom. 15:30), de Corinthe (2 Cor. 1:11), de Thessalonique (1 Thess. 5:25), de Philippiens (Phil. 1:19) et de Colosses (Col 4:3). La demande de Paul aux Philippiens pour la prière accentue la grande l'importance qu'il place dans l'intercession pour la délivrance de son emprisonnement. Dans sa lettre à Philémon il est si confiant que les prières pour son relâchement seront exaucées qu'il demande à Philémon de préparer une salle pour lui! Ses requêtes dans Éphésiens et Colossiens sont pour la prière pour son ministère de proclamation de l'Évangile.

Demander un soutien dans la prière, et bâtir une relation efficace avec les intercesseurs n'est pas facile.

Une pyramide de soutien dans la prière

Voici un modèle de soutien de prière à trois niveaux, basé sur le livre « Prayer Shield » de C. Peter Wagner. À la base de la pyramide, il y a le soutien de prière général – fournit par la congrégation pour ses ministères, ou par ceux qui supportent régulièrement l'organisation et son leadership. Il est cependant difficile d'estimer l'efficacité d'un tel soutien à n'importe quel instant. Omar Cabera, un pasteur argentin, a simplement demandé aux membres de l'Église de prier pour lui et sa femme quand ils rendent grâce pour le repas. Selon la taille de son Église, cela pouvait donner 20000 prière par jour!

Le second niveau de la pyramide représente ceux qui entreprendront de prier régulièrement



pour des leaders en particulier. Leur engagement pour ce besoin spécifique de prière est plus grand que celui du niveau de la base de la pyramide, et ils seront peu nombreux. Il faudra une communication bi-directionnelle entre ces personnes et les leaders en question. Un planteur d'Églises Anglicanes de Nouvelle Zélande nous rendit visite récemment avait 15 intercesseurs qui se sont inscrits pour un engagement d'un an, renouvelable, à prier pour lui quotidiennement. En retour sa femme et lui devaient prier pour eux une fois par semaine. Une fois par mois, il leur écrivait une lettre très ouverte et spécifique, sur les réponses aux prières et sur les besoins de prière pour le mois suivant.

Le niveau supérieur de la pyramide représente une ou deux personnes qui sont préparées à entreprendre une intercession pour un leader spécifique comme faisant partie de leur ministère. Cela peut être le résultat d'un appel de Dieu, que cela soit ressenti comme un appel bien défini ou présenté comme un désir de prier pour un leader et son ministère. Peter Wagner suggère qu'il est improbable qu'un leader ait plus de deux personnes qui remplissent cette fonction à n'importe quel instant, et le plus souvent, une seule personne remplit bien cette fonction. Ce type d'intercesseur aura absolument besoin de beaucoup de foi afin de suivre le programme du Seigneur, plutôt que de présenter seulement à Dieu leur point de vue sur les besoins du leader. Il est vraiment important qu'une relation ouverte, de confiance s'établisse entre le leader et l'intercesseur.



Encourager la prière

Cette section vise à aider les leaders à développer la vie de prière de leurs Églises pendant qu'ils discernent et s'orientent vers la vision et la direction que Dieu leur donne.

Enseigner la prière

Prenez un moment pour revoir votre programme d'enseignement de la prière. Il se peut que vous ayez des groupes de prière, des cellules de maison qui prient. Cependant, quel enseignement est donné sur la prière? Il y a un danger quand on laisse des chrétiens élaborer eux-mêmes comment prier. Voici quelques suggestions :

- Si l'Église possède une librairie qui prête ou un étalage de livres, offrez des livres sur la prière ou des livres de prière. Recommandez-les régulièrement, soit par des feuilles d'avis ou par des annonces devant l'assemblée.
- Faire une série de réunions avec des groupes de prière afin de permettre aux gens d'essayer différentes approches de la prière, jusqu'à présent inexpérimentées. Cela donne également l'opportunité aux gens de prier avec d'autres personnes.
- S'assurer que l'enseignement du dimanche traite de la prière à intervalles réguliers. Bien trop souvent, le seul modèle de prière que l'Église démontre est celui d'une seule personne qui prie devant l'assemblée.
- Soit comme Église ou groupe d'Églises, il faut considérer avoir une journée de prière. Cela peut combiner plusieurs formes de prière – enseignement, réflexion silencieuse, prière en groupe
- Avoir une série d'enseignement sur la prière dans un magazine de l'Église avec des sujets de prière pour lesquels les gens peuvent prier. Cela est une méthode « sans défis » qui peut donner aux gens matière à réfléchir quant à l'utilisation de différentes approches.

Développer une stratégie de prière

Les leaders ont un rôle critique quant au développement de la capacité de prière de l'Église. Cela peut se faire de façon non-structurée, tant que non-structurée ne signifie pas inexistant! Tout comme l'utilisation d'une structure peut être bénéfique pour la prière, de la même façon, une stratégie de prière peut être bénéfique au développement de la vie de prière de l'Église. Une stratégie de prière est un court document avec quelques points décrivant comment l'Église planifie développer sa vie de prière. On doit aussi s'assurer que tous les besoins de prière de l'Église sont adéquatement couverts. Ce travail, dérivé d'une étude sur la vie de prière de l'Église, sera mieux réalisé par un conseil de l'Église ou par une équipe de leadership. Comme n'importe quelle stratégie, il faudra identifier des personnes qui seront responsables de l'accomplissement de certaines tâches. Un exemple de stratégie de prière est décrit dans le cadre ci-haut.

Plan de prière de St.Ethelburga

Augmenter notre temps de prière – En ayant un groupe de prière hebdomadaire, en encourageant tous nos groupes de prière de maison à avoir un temps de prière chaque semaine, et en encourageant les gens à avoir un temps de recueillement journalier avec Dieu.

Prier pour nos leaders, notre mission et ministère en donnant des besoins de prière dans chaque lettre de nouvelles du dimanche et en ayant une réunion de prière d'une demi-journée chaque trimestre.

Donner un enseignement régulier sur la prière les dimanches matins.

Répondre rapidement aux requêtes de prière urgentes des membres de l'Église via un coordinateur d'équipe de prière, disponible 24h sur 24, qui acheminera les requêtes à un réseau de prière.

Faire une marche de prière dans un endroit différent de notre voisinage chaque mois afin de couvrir la totalité de la région en un an

Encourager les gens à prier ensemble

Les réunions de prière de l'Église ont besoin de nourriture (éducation) et d'encouragement si on ne veut pas qu'elles perdent leur but. Il peut y avoir un danger quand ceux qui sont en dehors du « groupe de prière » se sentent marginaliser – livrer à eux-mêmes, le besoin de prière pour l'Église n'étant jamais assez urgent car, selon eux, il y a un groupe dédié pour cela. Un certain nombre d'approches peut s'avérer nécessaire :

Il n'est pas nécessaire que les groupes de prières se réunissent perpétuellement. Les groupes qui sont formés pour des

événements spéciaux ou campagnes ou pour un domaine particulier peuvent se réunir de façon saisonnière. Ensuite ces groupes peuvent se dissoudre. Par exemple, un groupe qui se réunit pour prier pour une activité particulière, peut se réunir avant l'activité, continuer de prier pendant l'activité, se réunir après l'activité pour rendre grâce à Dieu et ensuite le groupe peut se dissoudre.

Essayez de varier le format des réunions de prière – incluant la louange, le silence, la prière à deux ou à quatre, ou ensemble comme assemblée, la prière pour un thème, l'écoute, le ministère pour ceux qui sont dans le besoin, etc.

Utilisez une variété de lieux et d'heures de réunion pour les groupes de prière – certains préfèrent se réunir dans de grands groupes, d'autres avec trois ou quatre personnes. Certains préfèrent les réunions du soir tandis que d'autres ne peuvent pas sortir les soirs. Que dire de la prière au petit déjeuner???

La marche de prière présente une autre forme de prière pour le voisinage. Cela peut inclure toute une variété d'approches, de la marche de prière individuelle autour de l'Église à une campagne de prière structurée pour des rues ou maisons particulières.



Bouclier de la victoire

Tout chrétien qui est engagé dans la mission et le ministère de l'Église sera de temps à autre la cible d'attaques du diable. Ceux qui sont sur la ligne de front du ministère doivent s'attendre à faire face à des attaques spirituelles à différentes périodes de leur ministère. La plupart des chrétiens, et aussi de nombreux leaders dans l'Église, ne sont pas formés adéquatement pour se défendre efficacement contre de telles attaques.

La première difficulté lorsqu'on est confronté aux attaques spirituelles est de les discerner. En effet, nous pouvons confondre les attaques spirituelles avec, soit les conséquences de la désobéissance à Dieu ou soit avec des périodes difficiles qui résultent de la vie que nous menons dans le monde déchu. Certaines personnes peuvent être accusées de voir des démons partout, tandis que d'autres, bien qu'admettant l'existence de Satan, n'acceptent pas qu'il peut les attaquer.

Satan existe bel et bien et son but est de contrecarrer les plans du Royaume de Dieu. Il n'est pas heureux lorsque son territoire est menacé ou quand il voit des leaders avec une vision de croissance pour le royaume de Dieu. Lorsque les enfants de Dieu sont sérieux dans leur désir d'obéir à Dieu, Satan est alors provoqué directement. Bien que Christ ait vaincu Satan à la croix, nous sommes présentement dans une période où nous aurons des conflits périodiques dans notre vie spirituelle jusqu'à ce que la bataille soit terminée quand Christ reviendra.

Les leaders sont particulièrement sujets à l'oppression et aux attaques spirituelles. Certains prétendent que dès que nous avons accepté Jésus Christ comme Sauveur nous sommes immunisés contre ces attaques. Cependant, si l'étions, nous n'aurions pas besoin des passages bibliques de Paul sur l'armure du chrétien.

RECONNAÎTRE LES ATTAQUES

Les attaques de Satan sont sournoises. C'est d'ailleurs sa marque de commerce. Sa procédure est de capitaliser sur la faiblesse humaine en semant le doute, la peur et l'anxiété dans le cœur des chrétiens. Il est le père du mensonge. Son but ultime est de convaincre les croyants que la sécurité de leur foi en Christ est un mensonge. Les attaques peuvent survenir de différentes façons :

- Anxiété - Satan joue avec nos peurs, nous rappelle des choses du passé qui devraient demeurer dans le passé.
- La vie de l'Église - Divisions, unité brisée et attaques personnelles sur les membres de l'Église.
- Sur les relations - Satan aime les divisions entre chrétiens. Il faut se rappeler que les gens ne sont pas l'ennemi, même si, parfois, les attaques peuvent venir des gens. Ça fait partie du jeu du diable. Finalement, la tentation peut mener les chrétiens à de mauvaises fréquentations.
- Par la maladie - Cela peut aussi se manifester par des maladies, spécialement celles communes et aisément rejetées comme attaques - maux de dos, de tête, fatigue. On ne devrait pas dire que chaque mal de dos, chaque mal de tête ou toute fatigue est le résultat d'une attaque de Satan. Il faut discerner les maux réels des attaques de Satan.
- Le diable peut aussi utiliser les ténèbres - cauchemars, insomnie et autres maux nocturnes.

QUATRE DÉFENSES

Avant d'aborder les quatre défenses que Dieu nous a données, il importe de noter un fait important : nos défenses doivent être en place en tout temps. Une armée qui attend d'être attaquée pour prendre une position défensive risque de manquer de temps pour se positionner complètement. L'avantage d'une attaque surprise a été prouvé maintes fois dans l'histoire militaire. Il en est de même pour l'attaque spirituelle et nos défenses doivent être prêtes en tout temps.

L'histoire nous montre aussi à plusieurs occasions qu'une petite force défensive peut résister à une grande attaque si elle a de fortes défenses. Considérez l'exemple de Néhémie, alors que les murs de Jérusalem étaient en reconstruction, il a posté la moitié de ses hommes pour faire la garde, préparés à repousser des attaques. Les défenses étaient tellement fortes que l'ennemi n'a pas attaqué. (Néhémie 4 :16). Les mesures de défense que Dieu a pourvues pour nous, sont plus que

suffisantes.

1- SAVOIR QUE NOUS SOMMES EN CHRIST

Notre première défense est de savoir que, en tant que chrétiens, nous sommes complètement sous la protection de Dieu. Voici quelques passages bibliques qui nous le précisent: Psaumes 91, Psaumes 18:2, 1 Jean 4 :4, Colossiens 3 :1-3. Lisez-les maintenant.

Ce qui est merveilleux, c'est que quand on vient à la foi, Dieu nous place par sa puissance souveraine en Jésus. Lance Lambert écrit que : « Ceci est votre position si vous êtes un enfant de Dieu. Votre position aux yeux de Dieu est en Christ. Il n'y a pas d'enfant de Dieu qui ne soit en Christ. Être un chrétien, c'est être en Christ et Christ en nous. » (Understanding Spiritual Protection, L. Lambert p.9)

Ce n'est pas suffisant de lire ces choses, ni même de les croire lorsqu'on les lit. Nous devons croire totalement et avec confiance que nous sommes en Christ. La stratégie de Satan est de nous duper en nous faisant croire que nous ne sommes pas sous la protection de Dieu, mais plutôt que nous sommes à découvert.

Il est vrai qu'à certains moments nous nous mettons volontairement à découvert. En effet, vivre dans le péché peut nous retirer la protection de Dieu, spécialement quand le péché est délibéré et répété. Pour résoudre ce problème, la première étape est de savoir que nous ne sommes plus sous la protection divine à cause du doute, de l'incrédulité, du péché ou du manque de confiance en Dieu. À partir de là, il n'y a qu'une simple chose à faire (mais pas facile) : Confesser nos faiblesses, nos doutes et nos péchés et laisser la grâce et la miséricorde de Dieu nous protéger à nouveau.

2- L'ARMURE DE DIEU

Éphésiens 6 :11-18 est un passage classique sur l'armure que Dieu nous procure. Notez que Paul dit de « revêtir » l'armure. Pendant plusieurs années, je savais que l'armure de Dieu existait mais j'ignorais comment la revêtir. Par exemple, j'ai dû apprendre à mettre la ceinture de vérité et la signification du bouclier de la foi.

Quelquefois, il peut nous arriver de mettre de côté certaines armes spirituelles. Des soldats partiellement armés peuvent peut-être se déplacer plus aisément, mais ils sont partiellement à découvert et sont une cible aisée pour les archers ennemis. Nous devons apprendre à revêtir l'armure entière de Dieu, apprendre à utiliser le bouclier de la foi contre les « traits enflammés » du diable et nous devons apprendre également à manier l'épée de l'Esprit.

Ceci est vrai pour les chrétiens et pour l'Église. En lisant ce passage dans le contexte de toute l'épître aux Éphésiens, nous voyons combien l'enseignement de Paul est essentiel pour vivre l'Évangile en tant qu'Église. Paul s'adresse à l'Église entière plutôt qu'à des scouts chrétiens, individuels, en mission de guerre spirituelle contre des démons. Les soldats solitaires sont des cibles aisées.

3- LOUANGE ET ADORATION

Le Psaume 149 décrit la louange à Dieu comme une épée à deux tranchants (v. 6). Chanter des louanges à Dieu fut une arme puissante pour Josaphat (2 Chron. 20 :21-22). Tout comme la louange aida Josaphat à battre les armées d'Edom, Moab et Ammon, elle est également importante pour résister aux attaques de Satan. La louange crée un environnement intolérable pour le diable. Il ne peut la tolérer pour trois raisons :

- La louange proclame le nom de Seigneur Jésus
- La louange est le résultat de l'Esprit Saint qui travaille en nous (Héb. 13 :15)
- Dieu siège au milieu de nos louanges (Psaumes 22 :3)

Ne sous-estimez pas la puissance de la louange pour nous aider dans les situations difficiles. Dans Actes 16, nous lisons à propos de Paul et Silas enfermés en prison. Plutôt que d'être découragés dans leurs souffrances et mauvaise fortune, ils ont loué et adoré Dieu. Leurs louanges ont libéré la puissance de Dieu et ont assuré leur libération de prison (Actes 16 :25-26). Écouter des cassettes et CD de louange et adoration lorsque nous nous sentons attaqués nous met dans une atmosphère de louange. Ceci est non seulement un atout pour notre défense, mais peut aussi aider l'Esprit à nous servir en cas de besoin.

4- LE CORPS DE CHRIST

Loué soit Dieu qui nous place rarement dans des situations où, totalement isolés des autres chrétiens, nous devons exercer

un ministère. Nous devrions le louer aussi car Il nous a créés avec suffisamment de faiblesses pour avoir besoin les uns des autres. Je n'ai pas encore rencontré de chrétien qui soit complètement équipé pour fournir efficacement à lui seul le travail d'une Église entière. Le plan de Dieu pour son Église est que nous ayons besoin les uns des autres (Romains 12 :4-8, 1 Cor 12).

Une partie du plan d'actions du diable consiste à utiliser nos manquements contre nous afin que nous soyons embarrassés ou anxieux au point de ne pas demander de l'aide. Cependant, c'est précisément lorsque nous éprouvons des difficultés que nous avons le plus besoin de nous tourner vers d'autres. Une des motivations à écrire ce document est l'expérience que j'ai vécue la semaine précédant l'implantation d'une nouvelle Église lorsque je me sentis totalement isolé de Dieu et des autres. Une soudaine dépression m'enveloppa durant deux jours et, même si je réalisais qu'il pouvait s'agir d'une attaque spirituelle, je me sentais non-préparé et rapidement je me sentis isolé de Dieu et de mes amis. C'était comme se retrouver à des kilomètres de toute aide. Me tourner vers des amis qui pouvaient prier pour moi et avec moi m'aida à « récupérer » ma place auprès Dieu.

Dans "Understanding Spiritual Warfare", Tom Marshall souligne l'importance pour les chrétiens d'avoir des relations sur lesquelles ils peuvent dépendre. « Les gens vivant en communion et qui sont engagés avec vous sont ceux que devriez pouvoir appeler au téléphone à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit pour leur demander de prier avec vous ou pour vous. » Ceci est important pour tous les chrétiens et vital pour les leaders !

ACTION : Prenez du temps pour revoir vos défenses. Revoyez-les une à une en y réfléchissant bien. Etes-vous bien équipé pour les utiliser?