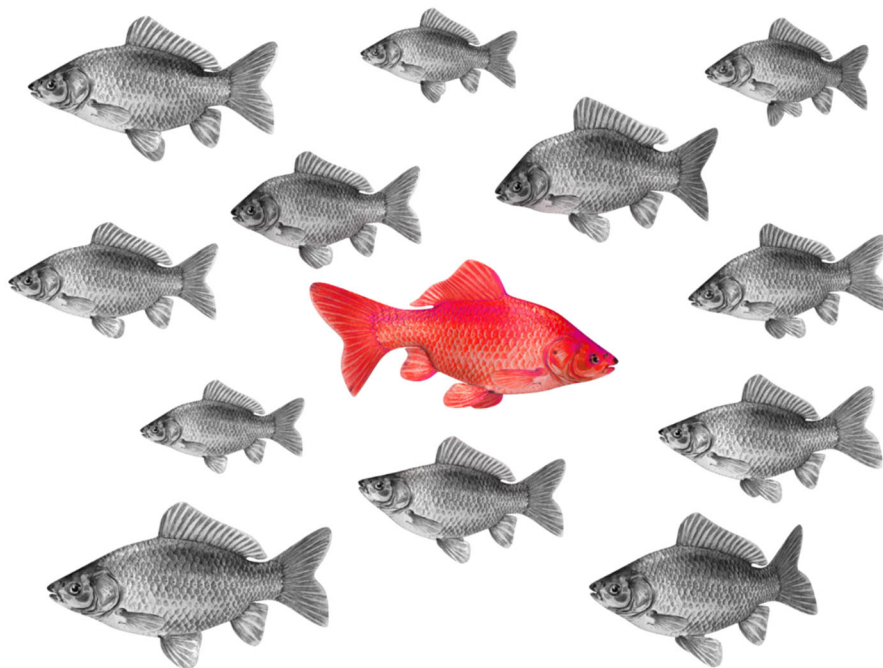




Formation Pilote pour Pasteurs Module N° 4 : Animer et piloter un changement global et durable

Paris les 16 et 17 Mars 2017

Formation
pour la croissance de
l'église
et la formation de
disciples



Enjeux du Module :

Enjeux pastoraux :

- ✓ Développer des processus génératifs pour développer des disciples-missionnaires et des leaders
- ✓ Être conforté dans les difficultés des transitions en percevant qu'il n'y a pas de croissance sans crise
- ✓ Comprendre que le changement est complexe et systémique et qu'un leader ne peut pas transformer une organisation sans se transformer lui-même et transformer les fonctionnements d'équipe
- ✓ Avoir des repères pour conduire la transition dans une communauté

Enjeux psychosociologiques :

Le changement est un processus systémique complexe.

- Comment développer une parole qui porte le changement ?
- Comment prendre en compte ma propre résistance ?
- Comment apprendre à jouer avec les résistances au changement ?



Etapes et croissance du leader



Raphaël Anzenberger

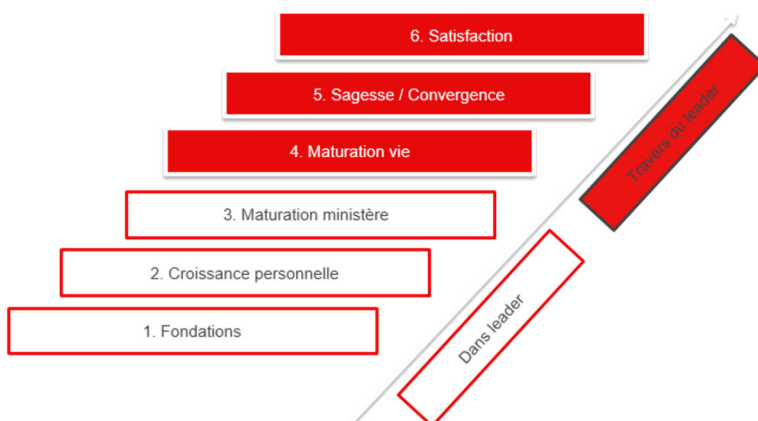
Un leader

- voit dans le changement un principe dynamique (saisons, étapes de la vie, relations).
- accepte que sa vie soit caractérisée par le changement.
- contribue à faire émerger, conduire et accompagner ces changements.

Le regard et le comportement du leader vis-à-vis du changement, ainsi que sa capacité à changer sont déterminants dans le processus de croissance.

Raphaël Anzenberger nous a présenté « S'inscrire dans une dynamique de croissance » basé sur Robert Clinton « The Making of a Leader ».

Raphaël Anzenberger est directeur général de France Évangélisation et CEO du Global Evangelists Forum. Prédicateur apologiste et missiologue, il travaille également dans le domaine de l'implantation d'Eglise en Touraine. Il est auteur de "Moi aussi je voudrais croire, mais..." (BLF Europe, 2008), "L'Évangéliste sous toutes ses formes" (BLF Europe, 2012), co-auteur de "Questions autour de Dieu" (Farel, 2009). En 2011, Il soutient une thèse de doctorat en missiologie sur la fonction mentorale dans l'accompagnement des nouvelles générations au ministère d'évangéliste (DMin, Columbia International University, College of Missions). Il enseigne l'évangélisation à l'Institut Biblique de Genève (C1), le leadership missionnel à la Faculté Théologique Évangélique Libre de Vaux-sur-Seine (Master implantation) et la missiologie au Centre Universitaire de Missiologie de Kinshasa.



Anne-France de Boissière nous a présenté un outil de résolution de problèmes D.E.S.C

La méthode D.E.S.C est suggérée par Sharon A. et Gordon H. Bower dans leur livre Asserting yourself (1976) pour traiter les problèmes. Elle sera utile à un leader qui souhaite résoudre un conflit entre deux membres de son équipe. Elle est utile pour exprimer une critique constructive.



Le D.E.S.C. se décompose en 4 phases :

1. **(D)écrire** : c'est expliquer avec des faits concrets et observables une situation ou un comportement problématique.
2. **(E)xprimer** : c'est faire connaître ses sentiments, ses émotions, ses désaccords que le problème crée chez vous (angoisse, énervement, peur etc...). Le fait d'exprimer ses émotions donne de la sincérité à la relation.
3. **(S)pécifier** : c'est explicitement indiquer ce que l'on souhaite voir modifier pour que le problème et le ressentiment associé ne se reproduise plus. Ce peut être une modification de comportement ou la mise en place d'actions qui visent à régler ce problème. Vous trouvez une solution commune.
4. **(C)onséquences** : c'est donner les conséquences positives, heureuses qui se réaliseraient si tout se passait comme dans le (S)pécifier. Et inversement quels seraient les inconvénients, les conséquences négatives si le problème, comportement persistait.

Processus de transition - Niveau dynamique de groupe



Topo remarquable donné par **Olivier Sachs** sur le processus de transition inspiré de William Bridges en s'appuyant sur la sortie d'Egypte en route vers la terre promise.

Comment « Quitter sa terre », passer par une « zone neutre » où épreuves et dangers sont présents au quotidien, connaître une « naissance spirituelle » qui mène vers la « terre promise ».



Témoignage et partage d'expérience

Responsable d'un département au sein de la Direction générale d'une grande banque couvrant tous les aspects des sanctions internationales et de la lutte contre le financement du terrorisme, **Patrice de Saint-André** est venu nous expliquer dans les détails un exemple vécu de transformation au sein de la banque pour laquelle il travaille. Cet exemple du monde séculier nous a enseigné que le changement est brutal mais si on arrive à le passer avec succès, on en ressort plus fort.

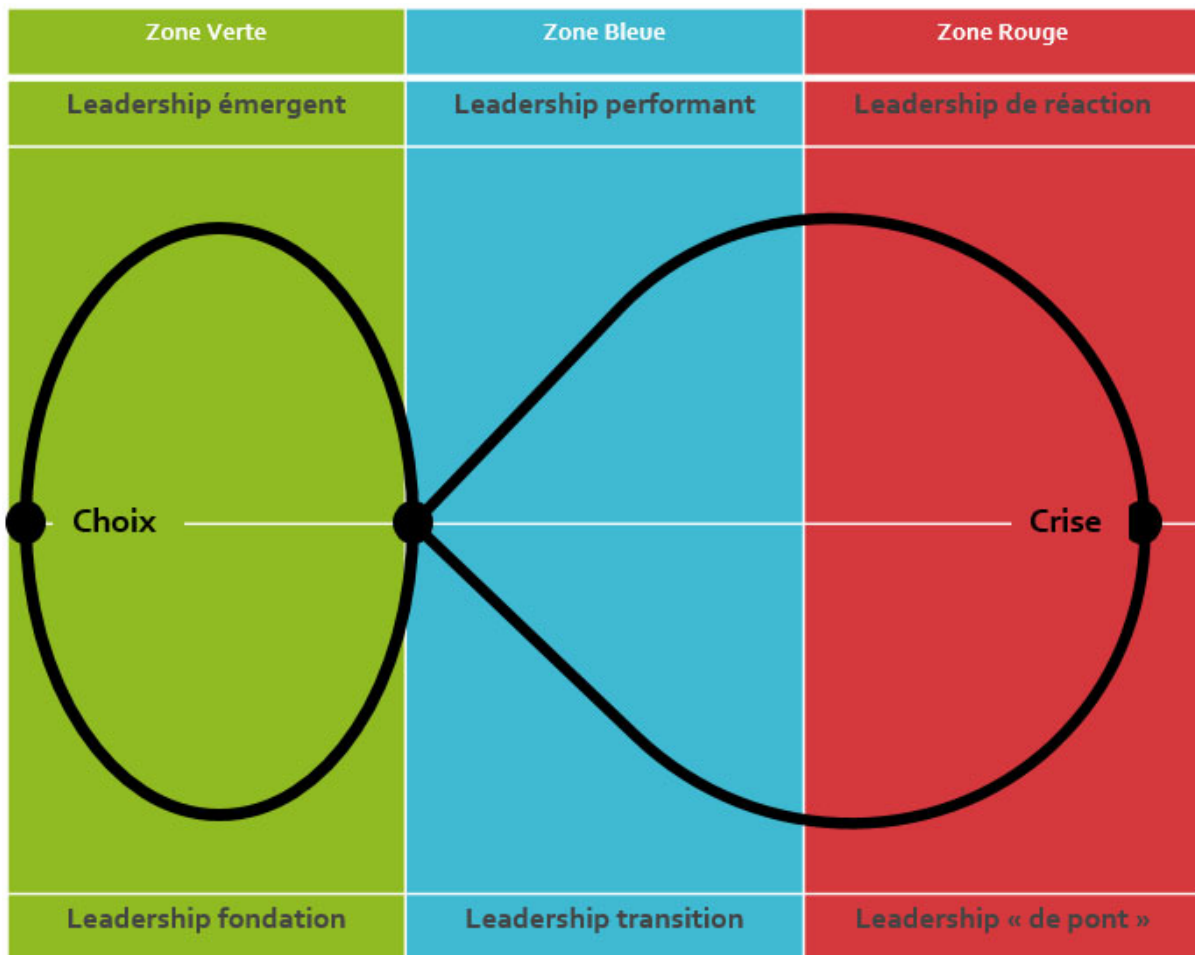




Changement systémique Leadership organisationnel

Par Raphaël Anzenberger

Cycle de vie missionnel : Le modèle des 3 zones (A.Roxburgh et F.Romanuk)

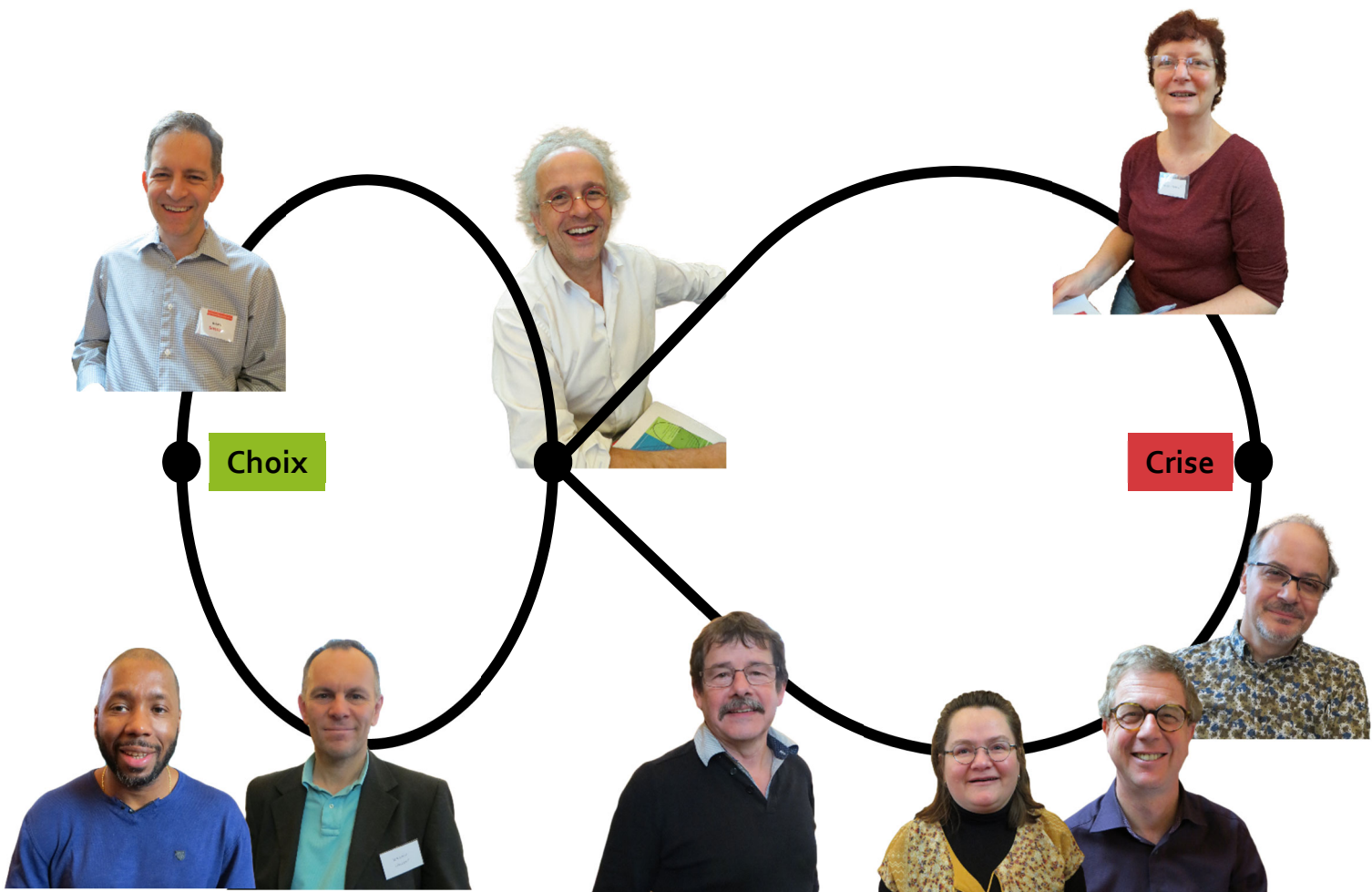


Le Modèles des 3 Zones constitue un canevas qui vise à :

- ✓ aider les leaders à comprendre les besoins de changements pour adapter le mode de leadership.
- ✓ identifier quelles sont les compétences nécessaires pour chaque zone.
- ✓ aider les congrégations à comprendre là où elles en sont dans les périodes de changement importants.

Le modèle décrit une « zone d'émergence », une « zone de performance », et une « zone de réaction ». Chaque culture établit sa propre manière de penser et de vivre le leadership ainsi que les compétences nécessaires pour le mettre en œuvre. Chaque zone possède deux sections : une basse et une haute, chacune avec ses caractéristiques et les exigences associées au mode de leadership.

Où est-ce que je me situe ? Chacun s'est positionné sur la courbe.



5 principes à retenir...

1. Aucune organisation en zone de performance ne dure pour toujours. Tôt ou tard, le contexte va changer à un tel degré que les compétences du passé ne seront plus à même de faire face aux défis du présent.
2. Nous ne pouvons pas voir toutes les étapes du processus de changement d'un coup. Nous ne pouvons pas prévoir ce qui va se passer à l'avance dans une ère de changements discontinus.
3. Toutes les églises en zones de performance et de réaction sont capables de s'adapter. La clé du changement missionnel, c'est de créer une culture d'adaptation.
4. On s'adapte en créant une culture de zone d'émergence. Cela implique la capacité de mettre en œuvre plusieurs expérimentations et de former un environnement où on apprend les uns des autres. C'est un processus qui part du bas vers le haut, plutôt que du haut vers le bas comme en zone de performance.
5. Mettre en place une église missionnelle requiert de nouvelles compétences de leadership.



**Un GRAND MERCI au DEFAP de nous avoir accueilli pendant ces
4 fois 2 jours de formation !**



**Nous avons eu beaucoup de
joie à travailler ensemble au
service des pasteurs !**



**Merci à tous les observateurs
qui ont beaucoup travaillé !**



**Merci à Pascal pour son implication et son
aide précieuse !**

« Je sers dans mon église dans l'accompagnement pastoral et l'enseignement (leadership et relations). Avec mon épouse, je dirige des rencontres Alpha Couples. Dans ma vie professionnelle, je suis consultant RH spécialisé dans le conseil en recrutement ».