

ICS
JOURNAL
DE LEADERSHIP

No
15



Mai - juin 2023

**NAVIGUER UN
CHANGEMENT**

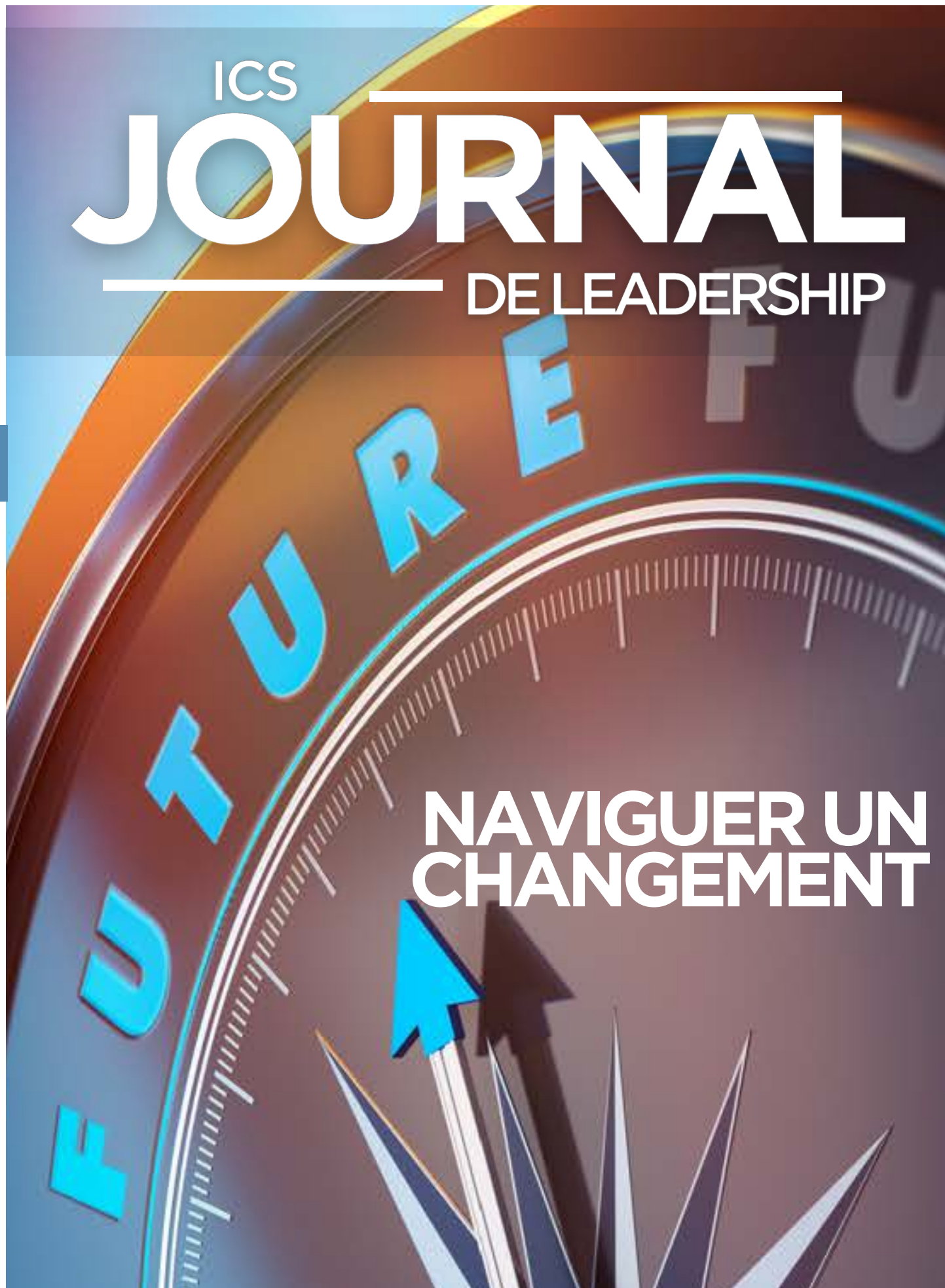


TABLE DES MATIÈRES

DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE L'ICS

Darrell Johns

DU SURINTENDANT GÉNÉRAL

David K. Bernard

ARTICLE 1

Le changement proactif
Brent Coltharp

ARTICLE 2

Changer votre vision du changement
Eugene Wilson

ARTICLE 3

Diriger le changement
Rodney Shaw

ARTICLE 4

Naviguer émotionnellement dans le changement
David Bryan

ÉNONCÉ DE MISSION

Amener l'Église Pentecôtiste Unie Internationale à penser de façon stratégique à la croissance future.

COMITÉ DIRECTEUR DE L'INITIATIVE DE CROISSANCE STRATÉGIQUE

Darrell Johns, Président
Bryan Parkey, Vice-président
Nathan Scoggins, Secrétaire
Doug Klinedinst, Promotions

RÉVISION GÉNÉRALE

Sylvia Clemons
Seth Simmons

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

Seth Simmons

DIFFUSION

Nathan Scoggins
Seth Simmons

RÉVISION DE LA TRADUCTION EN ESPAGNOL

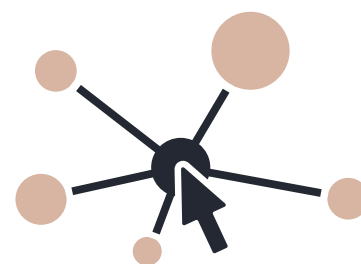
Trinidad Ramos
Rene Moreno

RÉVISION DE LA TRADUCTION EN FRANÇAIS

Liane R. Grant, *traductrice agréée*
(Nonprofit Translation Solutions)

Sauf indication contraire, les citations bibliques sont tirées de la version Nouvelle Édition de Genève 1979.

Nota bene : Dans ce document, le masculin est souvent utilisé pour alléger le texte, et comprend le féminin, au besoin.



Ce document est interactif. Vous pouvez cliquer sur les éléments de la Table des matières afin de parcourir le document.



RESSOURCES DE L'ICS !

CLIQUEZ L'IMAGE CI-DESSOUS AFIN DE VISITER LE SITE WEB DE LA COOPÉRATIVE DE LITTÉRATURE FRANÇAISE : WWW.CLF-FLC.COM

TÉLÉCHARGEMENTS GRATUITS

ICS
JOURNAL
DE LEADERSHIP



[à propos de nous/contact](#) | [téléchargements](#)

[membre login](#) | [accueil](#)

Téléchargements

Téléchargements / Ressources ministérielles

- [Manuels apostoliques](#)
- [Études bibliques](#)
- [Vie chrétienne](#)
- [Doctrines](#)
- [Femmes](#)
- [Ressources ministérielles](#)
- [Prière](#)
- [Salut](#)
- [École du dimanche](#)
- [Pamphlets](#)
- [Licences ministérielles de l'EPUI](#)
- [Jeunesse](#)



100 LIVRES SONT DISPONIBLES EN VERSION PAPIER OU KINDLE :
CLIQUEZ L'IMAGE À DROITE AFIN DE VISITER LA PAGE WWW.AMAZON.COM/AUTHOR/CLF



TEMPS POUR LE CHANGEMENT

DARRELL JOHNS
Président du comité de l'ICS

IDÉE EN BREF

- La vérité n'est pas négociable.
- Les apôtres ont changé de méthodes pour accomplir leur mission.
- Connaître la différence entre ce qui ne doit pas changer (vérité) et le changement acceptable (méthodes).
- Mettre en œuvre des étapes pratiques pour un changement sain.

Nous vivons dans un monde en évolution rapide. Naviguer vers un changement sain est incroyablement difficile, et il est crucial de savoir ce qui ne doit pas changer et ce qu'il est acceptable de changer. S'ancrer à des principes qui ne changent jamais nous libère pour apporter des changements sains et nécessaires.

La vérité est un piquet fixe dans le sol et n'est pas négociable. La vérité ne change jamais. Le climat culturel change constamment et doit être négocié dans la prière. La vérité se concentre sur la révélation, tandis que les méthodes se concentrent sur la pertinence. Le message et la mission de l'Église ne changent jamais. Les méthodes doivent changer pour faire avancer la mission, mais ne doivent jamais la saper en compromettant la vérité.

Actes 6 : Une étude de cas biblique en changement.

Dans l'Église primitive, un groupe démographique se sentait négligé. C'était un problème potentiellement explosif qui aurait pu diviser l'Église. Les veuves juives hellénistiques pensaient qu'elles étaient négligées en ne recevant pas leur juste part des fonds de bienfaisance. Ces veuves étaient naturellement sensibles et ont partagé leurs sentiments.

Les Apôtres n'ont pas nié qu'il y avait un problème, mais ils ont eu la sagesse de ne pas se noyer dans les détails du dilemme. «Alors les douze appelèrent à eux la multitude des disciples, et dirent : Il n'est pas raison que nous abandonnions la parole de Dieu et servions aux tables» (Actes 6 : 2).

Les Apôtres ont reconnu que leurs méthodes devaient changer pour remplir leur mission.

Ils ont donné des directives claires concernant ce changement : «C'est pourquoi, frères, choisissez parmi vous sept hommes, de qui l'on rende un bon témoignage, qui soient pleins d'Esprit-Saint et de sagesse, et que nous chargerons de cet emploi» (Actes 6 : 3). Les apôtres ont sollicité la contribution du peuple, mais la décision finale appartenait aux dirigeants (voir Actes 6:3). Les Apôtres ont habilité sept hommes pour diriger ce nouveau ministère avec leur soutien.

Les Apôtres ont clairement montré les avantages de ce changement. La nouvelle structure et la nouvelle méthodologie offraient de meilleurs soins aux veuves. Cela a également profité à l'Eglise en libérant les apôtres pour qu'ils se concentrent sur leur vocation principale de prière et de prédication (voir Actes 6:4).

Avec l'acceptation du peuple, le changement a été navigué avec succès et a produit des résultats positifs : «La parole de Dieu se répandait de plus en plus, le nombre des disciples augmentait beaucoup à Jérusalem, et une grande foule de sacrificateurs obéissaient à la foi» (Actes 6:7).

Ce passage est un modèle pour un changement positif et sain.

La liberté de changer

La liberté de changer vient de la connaissance de la différence entre ce qui ne doit pas changer (vérité) et ce qu'il est acceptable de changer (méthodes). Certaines choses doivent changer parce que la culture est en train de changer. Nous devons nous connecter à notre culture, mais pas au détriment de nos convictions fondées sur des principes.

Les clés pour mettre en œuvre un changement sain

- Présenter une vision pour montrer ce qui pourrait et devrait être en apportant des changements.
- Communiquer tôt et souvent.
- Informer les bonnes personnes dans le bon ordre. Demandez qui a besoin de savoir quoi, quand, comment et de qui ?
- Amener les personnes clés à bord dès le début du processus pour affiner les changements proposés et pour s'en approprier.
- Habilitier les personnes avec l'autorité pour mettre en œuvre le changement.
- Laisser le temps aux gens d'accepter et d'adopter de nouvelles initiatives.
- Affirmer continuellement le message et la mission à mesure que vous mettez en œuvre de nouvelles méthodes.

Darrell Johns

Darrell Johns sert comme pasteur de l'Atlanta West Pentecostal Church, comme surintendant général adjoint de la zone est de l'EPUI, ainsi que comme président du comité directeur de l'Initiative de croissance stratégique qui a été mise sur pied par le comité général de l'EPUI.





Du surintendant général

L'appel et la direction de Dieu

Le leadership spirituel est la clé de la croissance d'une église. Bien sûr, la direction et la puissance de Dieu sont essentielles du début à la fin, car l'œuvre de Dieu n'est pas accomplie par la capacité humaine, mais par l'Esprit de Dieu (Zacharie 4 : 6). De plus, Dieu a choisi des humains pour construire son Église. Dans le livre des Actes, les apôtres et les anciens (pasteurs locaux) assuraient la direction de la croissance de l'église.

Pour que les dirigeants spirituels soient efficaces, ils doivent avoir l'appel de Dieu sur leur vie. Premièrement, ils doivent avoir un appel divin au ministère qu'ils cherchent à accomplir. Deuxièmement, ils doivent avoir une confirmation dans le domaine spécifique de leur travail. Il est vrai que les chrétiens peuvent et doivent être des témoins efficaces de Jésus-Christ partout où ils vont. Ainsi, les ministres devraient être capables de travailler pour Dieu dans toutes les circonstances où ils se trouvent.

Pour voir des résultats significatifs à long terme, les ministres doivent recevoir des directives claires de Dieu quant au lieu et au moment.

Paul en est un bon exemple. Au début de sa vie chrétienne, Paul a reçu un appel de Dieu pour le ministère (Actes 9 : 15-16; 22 : 14-15). Après des années de préparation et de service, il a reçu un appel missionnaire (Actes 13 : 1-2). En tant que missionnaire et implanteur d'églises, il a reçu des directives de Dieu concernant où aller et où ne pas aller à certains moments.

Actes 16 : 6-10 révèle quelques exemples du ministère de Paul : «Ayant été empêchés par le Saint-Esprit d'annoncer la parole dans l'Asie, ils traversèrent la Phrygie et le pays de Galatie. Arrivés près de la Mysie, ils se disposaient à entrer en Bithynie; mais l'Esprit de Jésus ne le leur permit pas. Ils franchirent alors la Mysie, et descendirent à Troas. Pendant la nuit, Paul eut une vision : un Macédonien lui apparut, et lui fit cette prière : Passe en Macédoine, secours-nous! Après cette vision de Paul, nous cherchâmes aussitôt à nous rendre en Macédoine, concluant que le Seigneur nous appelait à y annoncer la bonne nouvelle.» Plus tard, Dieu a conduit Paul à exercer son ministère en Asie Mineure (Actes 19 : 10), et des églises furent également établies en Bithynie (1 Pierre 1 : 1). Alors que Dieu voulait que l'Évangile se répande dans le monde entier, il avait des plans spécifiques quant au moment, au lieu et au personnel.

Comme autre exemple, lorsque Paul a exercé son ministère à Corinthe, il a fait quelques convertis, mais a également fait face à une opposition importante. Dieu a confirmé qu'il était au bon moment et au bon endroit et qu'il voulait qu'il y construise une église. «Le Seigneur dit à Paul en vision pendant la nuit : Ne crains point; mais parle, et ne te tais point, car je suis avec toi, et personne ne mettra la main sur toi pour te faire du mal; parle, car j'ai un peuple nombreux dans cette ville» (Actes 18:9-10).

En raison de ce type de direction de Dieu, Paul a exercé son ministère avec assurance. Confiant dans la volonté de Dieu, il a su saisir les opportunités, surmonter les obstacles et endurer l'opposition. Nous avons besoin du même genre de direction et d'assurance aujourd'hui pour établir et développer des églises apostoliques. En période d'opposition, de revers et de découragement, l'appel et la confirmation de Dieu nous soutiendront jusqu'à la victoire.

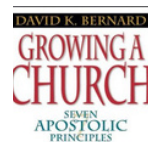
En 1981, j'ai obtenu mon diplôme de droit, mais, ayant entendu l'appel de Dieu, je suis entré dans le ministère à plein temps au lieu de poursuivre une carrière juridique. En tant que jeunes mariés, ma femme et moi avons déménagé d'Austin au Texas, à Jackson au Mississippi, pour poursuivre notre ministère. Quand nous avons quitté la ville, je lui ai dit que j'avais la forte impression qu'un jour nous reviendrions à Austin pour travailler pour le Seigneur. Au fil des ans, nous avons porté un fardeau pour la ville, et j'ai été approché à quatre reprises pour des postes ministériels là-bas : pour commencer une église annexe, pour être pasteur adjoint et pour être pasteur de deux églises différentes. En 1986, nous avons sérieusement envisagé de fonder une église là-bas, en consultant la famille, les amis, les dirigeants spirituels, le pasteur de la section et le surintendant du district. Tous les signes humains étaient encourageants, mais nous n'avons pas ressenti de direction positive de la part du Seigneur, alors nous n'y sommes pas allés.

En 1991, notre fardeau s'est intensifié. Une fois de plus, nous avons commencé à prier, à demander conseil et à recueillir les informations nécessaires. Alors que ma femme et moi priions ensemble le 31 décembre, l'Esprit de Dieu est descendu sur nous. J'ai demandé à Dieu d'accomplir Romains 8:26 dans nos vies : « Car nous ne savons pas ce qu'il convient de demander dans nos prières. Mais l'Esprit lui-même intercède par des soupirs inexprimables ». Immédiatement, j'ai eu l'impression qu'un poids lourd pesait sur ma poitrine, presque comme si je me noyais, et j'ai commencé à sangloter et à parler avec force en langues. Nous savions que Dieu avait répondu à notre prière et nous donnerait bientôt une direction. Deux jours plus tard, le 2 janvier 1992, dans la prière, ma femme et moi avons ressenti un fort sentiment de victoire et la confirmation que nous devions faire des plans immédiatement pour commencer une nouvelle église à Austin. Après approbation par le conseil de district, nous y sommes allés.

Rétrospectivement, le moment n'aurait pas pu être meilleur. À notre insu, à peu près au même moment où nous avons déménagé à Austin, plusieurs familles y ont également déménagé et qui devaient devenir les éléments constitutifs de notre nouvelle église, y compris une famille qui avait reçu le Saint-Esprit dans le mouvement charismatique et une qui tenait des réunions de prière dans leur maison. À la fin des années 1980, Austin avait subi un grave déclin économique, mais au début des années 1990, elle a entamé une expansion sans précédent. Nous avons pu acheter une maison et un terrain pour une église juste avant que les prix de l'immobilier ne montent en flèche. En deux ans, notre terrain valait presque le double du prix d'achat. Humainement parlant, nous n'aurions pas pu anticiper, planifier ou orchestrer ces événements et bien d'autres pour amener notre église à un tel niveau de croissance et de réveil, mais Dieu nous a donné une direction surnaturelle au bon moment.

L'appel et la direction dont nous avons besoin de Dieu sont venus par la prière.

David K. Bernard



Ressource recommandée

Article adapté du livre

Faire croître une église : Sept principes apostoliques

de David K. Bernard

(Éditions Traducteurs du Roi, 2014).





Article 1

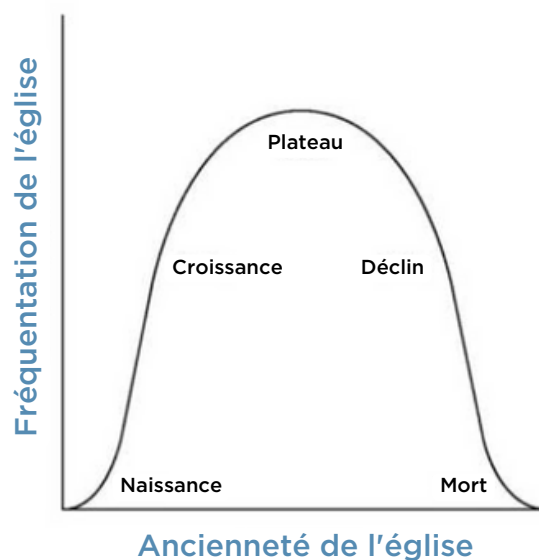
Le changement proactif

Durée de vie organisationnelle

Toutes les organisations, y compris les églises, ont une durée de vie. Les organisations ont une date d'expiration, comme un gallon de lait dans le réfrigérateur. Une date d'expiration détermine quand arrêter d'utiliser un produit, car il a dépassé sa durée de conservation prévue. Les produits sont généralement bons pour une période au-delà de la date d'expiration. Cependant, certains se détériorent beaucoup plus tôt en raison d'un environnement plus difficile que prévu. Par exemple, le producteur laitier n'avait pas l'intention que quelqu'un achète son produit et le laisse ensuite au soleil brûlant pendant plusieurs heures.

Les dirigeants peuvent envisager de nombreux modèles concernant la durée de vie organisationnelle. La plupart des modèles ont tendance à suivre une courbe en cloche traditionnelle. Dans le contexte de l'église, tout en utilisant des étiquettes et des définitions différentes, tous les modèles ont tendance à se composer de quatre ou cinq étapes, y compris une phase initiale de lancement, de croissance, de maturité, de plateau, de déclin et de mort. Chaque étape a ses défis à surmonter, tout comme dans le développement humain. Comme dans tous les modèles de développement, les organisations évoluent à des rythmes différents, elles peuvent être bloquées par phases, et les étapes se chevauchent. Le point critique est que, quel que soit le rythme, le résultat final est toujours la mort.

Le cycle de vie d'une église



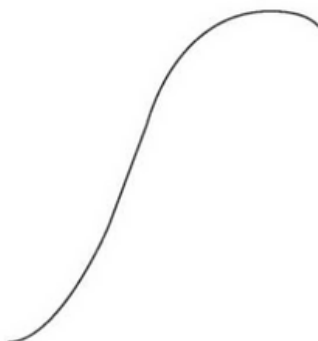
Chaque fois que l'on discute de la durée de vie des organisations, et chaque fois que quelqu'un mentionne qu'une église a une date d'expiration et finira par mourir, on a l'impression d'être englouti par une vague de nausée. Verbaliser la possibilité semble blasphématoire. Émotionnellement, c'est déprimant en raison d'un amour pour les églises locales et d'avoir été témoin de l'impact éternel qu'elles ont dans la vie de la seule création faite à l'image de Dieu. Objectivement, en prenant du recul, la réalité que de nombreuses églises ferment chaque année dans l'ÉPUI est incontestable.

L'implantation d'églises est essentielle pour la croissance. Le lancement de nouvelles œuvres fait partie de la mission de l'ÉPUI (Manuel, Constitution générale de l'ÉPUI, Article I, Objet). Pourtant, quel que soit le nombre de nouvelles œuvres lancées, les congrégations atteignant la fin de leur cycle de vie maintiendront l'organisation à un solde à somme nulle. Chaque fois qu'une église ferme, elle jette une longue ombre sur une église qui vient d'être inaugurée. Heureusement, il existe une alternative au déclin et à la mort. C'est le changement.

La constance du changement

«Le changement est la seule constante dans la vie» est attribué au philosophe grec Héraclite. Le leadership organisationnel doit accepter que le changement soit inévitable, comme le montre le cycle de vie. Tenter d'éviter le changement est futile. Les organisations prospères, saines et stables doivent embrasser le changement. La capacité à adopter et à tirer parti du changement est essentielle pour rester efficace.

Dans son livre *Advanced Strategic Planning : A New Model for Church and Ministry Leaders*, Aubrey Malphurs soutient que la solution est de comprendre le concept de la courbe sigmoïde ou courbe en S. La courbe en S représente le cycle de vie menant à et incluant le sommet de la courbe en cloche traditionnelle, s'arrêtant avant les phases de déclin et de mort. Une fois qu'une organisation arrive à maturité, atteint un plateau et commence à décliner, elle mourra si elle n'entame pas une nouvelle trajectoire de croissance pour interrompre le déclin. Les organisations doivent être disposées à lancer de nouvelles initiatives qui conduisent à la revitalisation et à la croissance, afin de devenir des congrégations multigénérationnelles qui prospèrent jusqu'au retour de Jésus.



Courbe en S

Innovation

La Minnesota Mining and Manufacturing Company (3M) a commencé comme une entreprise minière à petite échelle en 1902 (https://www.3m.com/3M/en_US/company-us/about-3m/history/). Les fondateurs de 3M ont commencé à extraire le corindon, un minéral utilisé pour fabriquer du papier de verre et des meules. Ce qu'ils pensaient être du corindon était un minéral de faible qualité appelé anorthosite. Plutôt que d'abandonner, l'entreprise a persisté, se tournant vers différents matériaux et les appliquant à d'autres produits, construisant lentement une entreprise désormais connue pour son innovation et sa collaboration.

3M est actuellement classé 102 sur le Fortune 500. Aujourd'hui, les clients utilisent plus de 60 000 produits 3M chez eux, et un tiers des ventes de l'entreprise proviennent de produits inventés au cours des cinq dernières années. La société déclare : « Mais notre succès et notre longévité n'étaient pas apparents dès le départ. Nous avons essayé. Nous avons échoué. Nous avons essayé quelque chose de nouveau. Répétez le cycle. L'innovation et la persévérance ont poussé nos fondateurs, et elles continuent de pousser le personnel 3M aujourd'hui ».

L'innovation n'est pas un concept d'entreprise séculaire, mais plutôt un attribut d'organisations saines.

Les dirigeants doivent être disposés à diriger le changement, à rechercher la direction de Dieu, à collaborer avec les parties prenantes, à essayer de nouvelles choses, à persévérer malgré l'échec, et à découvrir comment relever les défis actuels et futurs du leadership afin de rester efficaces.

Le livre des Actes enregistre de nombreux obstacles que l'Église du premier siècle a rencontrés après les phases de lancement et de croissance enregistrées dans les premiers chapitres. Luc raconte dans Actes 6 comment les apôtres reçoivent des plaintes concernant la négligence des veuves hellénistiques dans la distribution quotidienne (Actes 6 : 1). Actes 15 traite de la question de la circoncision et si elle était nécessaire pour le salut (Actes 15 : 1). La discussion autour de la question a donné lieu à des dissensions et à des disputes. À ces deux occasions, de nouvelles courbes en S ont commencé dans l'Église grâce à la prière, à l'étude, à la sagesse des expériences partagées et à la collaboration. La parole de Dieu s'est répandue et le nombre des disciples s'est multiplié (Actes 6 : 7). Dans Actes 15, la congrégation s'est réjouie et l'Église a été fortifiée.

Complaisance

Trop souvent, les organisations continuent le long de la courbe en cloche, suivant le chemin standard vers le déclin et la mort parce qu'elles n'ont jamais ressenti d'urgence. Dans son livre *Leading Change*, John Kotter déclare que l'erreur la plus importante commise par les organisations est de sous-estimer le pouvoir de la complaisance. Il y a des forces dans chaque organisation qui renforcent la complaisance et qui aident à maintenir le statu quo.

Kotter fait référence à plusieurs sources de complaisance, notamment : l'absence de crise importante; trop de ressources visibles; normes de faible performance; des systèmes de mesure qui se concentrent sur les mauvais indices de performance; un manque de rétroaction suffisante sur les performances de la part de sources externes; une culture qui tue le messager des mauvaises nouvelles et qui est faible en franchise et en confrontation; la nature humaine avec sa capacité de déni; et trop de discours joyeux de la part de la haute direction.

Déballer les nombreuses sources de complaisance dépasse le cadre de cet article. Il convient de noter que les sources de complaisance sont principalement des questions internes à l'organisation plutôt que des forces extérieures. Le changement est plus qu'un problème de tête; c'est celui du cœur. Ce qui ressemble souvent à de la paresse ou à du désintérêt est souvent de l'épuisement. Dans leur livre *Switch : How to Change Things When Change is Hard*, Chip Heath et Dan Heath font un excellent travail en identifiant la composante émotionnelle du changement.

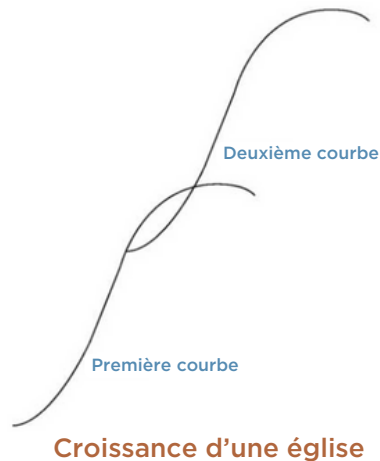
La culture chrétienne valorise l'optimisme, un dérivé d'une relation avec Dieu. Créer un sentiment d'urgence au sein d'une église locale peut sembler être un manque de foi et préjudiciable à la congrégation. Les dirigeants d'église doivent reconnaître la responsabilité biblique d'être attentifs, sobres, diligents, attentifs et de sonner l'alarme pour avertir les membres du danger. Les apôtres ont pu encourager les gens dans la foi tout en les avertissant des menaces imminentes. Les dirigeants contemporains doivent prendre conscience qu'il ne s'agit pas d'un problème à résoudre, mais d'une tension à gérer.

N'attendez pas

N'oubliez pas la date d'expiration sur le gallon de lait mentionné dans le paragraphe d'ouverture. La sagesse exige de la diligence et de la surveillance pour s'assurer que des mesures appropriées sont prises chaque fois qu'un produit commence à se gâter. Certaines entreprises informent l'acheteur quand il est préférable d'utiliser leur produit, choisissant d'identifier quand il sera à son meilleur plutôt que d'estimer quand il ne sera plus sûr.

Dans son best-seller national, *Leading the Revolution: How to Thrive in Turbulent Times by Making Innovation a Way of Life*, Gary Hamel, a fait référence au fait que le fondateur de Microsoft, Bill Gates, reconnaît que le géant des logiciels est toujours à deux ans de l'échec. Gates reconnaît que les innovateurs travaillent dans leur garage, développant la prochaine grande percée.

Le rythme du changement s'est accéléré. Les théoriciens se réfèrent au passé comme à un lac placide. Les eaux calmes permettent aux plaisanciers en canoë et en radeau de tendre les avirons, de prendre de l'élan, puis de se reposer avec les pagaies hors de l'eau alors qu'ils glissent vers leur destination. À l'opposé, les rapides d'eau vive sont l'image contrastée du présent. Les perturbations et les changements rapides et imprévisibles caractérisent la réalité actuelle. Lorsqu'un plaisancier décide de se reposer et de sortir les pagaies de l'eau, il se retrouvera bientôt à l'envers, chaviré par les rapides et les rochers. Il n'y a pas d'ego sous l'eau.



Malphurs exhorte les dirigeants d'église à amorcer de manière proactive une deuxième courbe pendant que l'organisation continue de croître, sans attendre qu'elle plafonne et commence à décliner. Lancez une nouvelle initiative et testez de nouvelles façons d'augmenter l'efficacité lorsque la congrégation se porte bien et a le temps, les ressources, l'énergie et l'esprit pour investir dans le changement. Ne laissez pas la complaisance s'installer. Ne laissez pas les succès passés créer un faux sentiment de sécurité dans le présent. Trop de choses sont en jeu. Ce n'est pas la volonté de Dieu que les églises meurent, mais il s'attend à ce qu'elles changent pour relever les défis du présent et du futur.

Brent Coltharp

Dr Brent Coltharp est pasteur principal de FAC
Aurora, surintendant de district de l'Illinois de l'ÉPUI,
et président de l'*Urshan College* de l'*Urshan
Graduate School of Theology*.



Article 2

Changer votre vision du changement

Le changement est constant et se produit que nous le voulions ou non. C'est simple, mais complexe. Elle peut être délibérément initiée ou imprévue. La plupart des gens résistent au changement, pensant que ce sera difficile. C'est souvent le cas. Une meilleure approche consiste à naviguer dans le changement, de sortir devant, de diriger les choses dans le sens où elles doivent aller. Tels étaient les fils d'Issacar qui savaient ce qu'Israël devait faire (voir I Chroniques 12:32).

Les défis auxquels nous sommes confrontés sont importants. D'une part, ces derniers temps, nous avons fait face à une pandémie qui a changé les choses, dont beaucoup ont encore du mal à être comprises par notre société. La question n'est pas de revenir à la norme. C'est impossible. À bien des égards, les choses ne seront plus jamais les mêmes.

Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. Ainsi, la question n'est pas de savoir comment empêcher le changement de se produire. Il s'agit plutôt de savoir comment diriger le changement. Voici quelques points à considérer.

1. Changez votre façon de voir le changement

Ce n'est pas tout changement qui est mauvais. La plupart des changements ne le sont pas. Pourtant, malgré la nécessité du changement, cela peut être difficile. Pourquoi? C'est souvent à cause de notre attitude. En clair, nous n'aimons pas le changement.

Si vous n'aimez pas le changement, considérez ceci : pourquoi ne pas changer votre façon de voir le changement? Au lieu de le voir négativement, pourquoi ne pas voir le changement de manière positive? Les occasions de bonnes choses ne manquent pas. Si vous les cherchez, vous les verrez probablement. Sinon, ils seront difficiles à trouver.

Pensez à Actes 6. L'église faisait face à une crise importante, qui menaçait sa croissance. Le problème sous-jacent dans la plainte des veuves hellénistiques était des sentiments de préjugés préexistants. Cependant, les disciples n'ont pas prêché sur le besoin d'unité. Au lieu de cela, ils ont changé la structure de l'église. Les douze disciples ne montreraient plus la voie. Au lieu de cela, sept autres dirigeants ont été ajoutés à l'équipe. Par la suite, en raison du changement, l'église a connu une croissance accrue.

Quelle croissance pourriez-vous générer en changeant la structure de l'église que vous dirigez? Est-ce que tout doit traverser votre bureau? Faut-il faire partie de tout? Ou pouvez-vous apporter des changements qui permettront aux autres de diriger dans leurs domaines respectifs de ministère? De telles questions doivent être soigneusement examinées. Malheureusement, la croissance est souvent contrecarrée en raison de la résistance au changement.

2. Restez aligné sur la vision

Changer pour le simple fait de changer ne devrait pas être le but. Cela ne devrait pas non plus être simplement parce que d'autres ont changé. Un bon endroit pour commencer à naviguer dans le changement est de déterminer ce que vous ne changerez pas. Par exemple, la doctrine ne devrait pas changer. Paul écrit dans Galates 1 : 8 : « Mais, si nous-mêmes, si un ange du ciel annonçait un évangile s'écartant de celui que nous vous avons prêché, qu'il soit anathème! ». La vérité ne change pas, elle est constante. Immuable.

Cependant, il ne suffit pas d'identifier ce qui ne devrait pas changer. Vous devez également identifier et vous aligner sur la vision. Quelle est la vision? Quel est l'objectif? Pour certains, c'est une chose moins importante, comme rechercher une validation personnelle, rechercher des choses matérielles, etc. Un objectif plus important serait de rechercher l'avancement de son Royaume. Connaître la vision, connaître l'objectif et le garder à l'avant-plan, empêche les choses moins importantes de devenir le centre d'intérêt. Votre efficacité à naviguer dans le changement est améliorée lorsque vous vous alignez sur ce qui est le plus important.

Considérez également l'importance d'une vision partagée concernant l'alignement avec la vision. Contrairement à ce que certains pourraient penser, la vision partagée n'arrive pas quand le dirigeant partage sa vision avec les autres. C'est inviter les autres à participer à la création d'une vision. C'est là que la collaboration se forme. Par exemple, vous pourriez avoir une vision d'un nouveau ministère et habiliter quelqu'un à le diriger. Vous demanderez alors à cette personne : «Qu'envisagez-vous que ce ministère soit?» Vous pourriez donner une vue à 10 000 mètres de haut, mais vous inviteriez le dirigeant du ministère à rêver à vos côtés. Une telle vision devient solide, et votre rôle et votre responsabilité pourraient consister à encadrer le dirigeant, à éliminer les obstacles et à contribuer à façonner la culture.

3. Considérez la culture de l'Église

La culture d'une église est la façon dont les membres de l'église opèrent ou fonctionnent, qui est également influencée par le comportement et les valeurs fondamentales de chaque membre. C'est le code de conduite silencieux. C'est la personnalité de l'église.

« La culture mange de la stratégie au petit-déjeuner ».
- Peter Drucker (expert en gestion de renommée mondiale)

Cela signifie que peu importe l'importance de l'objectif ou la solidité des plans stratégiques, le succès dans sa réalisation sera largement déterminé par les membres de l'église.

Les dirigeants d'église sont souvent inspirés par quelque chose dans une église ou une conférence différente et cherchent à le reproduire chez eux. Cela fonctionne rarement. La raison en est que la culture est différente. Cela ne signifie pas que vous ne devriez pas initier le changement. Cela signifie simplement que vous ne pouvez pas contourner la culture.

Pensez également à l'impact que le changement aura, ou a présentement, sur votre culture. Est-ce positif ou négatif? Il est facile de devenir tellement préoccupé par le changement que vous négligez son impact sur la culture. Oui, la culture mange de la stratégie au petit-déjeuner. Mais la culture n'est pas statique. Il est en constante évolution et est influencé par ce qui se passe au sein de l'église.

4. Connectez-vous avec des influenceurs clés

Un modèle largement connu de gestion du changement consistant à dégeler, modifier et regeler offre un aperçu. Ce processus simple nous aide à comprendre que le changement n'est complet qu'une fois qu'il se solidifie. Par conséquent, diriger le changement consiste à faire plus que changer; l'accent doit également être mis sur le maintien du changement.

Lorsque vous envisagez les différentes étapes du changement, souvenez-vous du rôle que jouent les influenceurs clés pour amener les autres tout au long du voyage. Une personne seule ne peut pas conduire le changement. Les influenceurs clés le dirigent dans toute une organisation. Par conséquent, si vos idées de changement n'impliquent pas d'influenceurs clés, il faut reconsidérer.

Comprendre et apprécier les diverses différences de personnalités. Certains des influenceurs les plus puissants d'une église ne sont pas toujours les plus bruyants. Souvent, ce sont les plus stables et ceux qui ont développé des relations saines. De telles relations sont basées sur le caractère, pas sur une position ou un titre. Ainsi, ne laissez pas les positions et les titres vous faire oublier un influenceur clé.

Prenez le temps de vous connecter avec ces influenceurs clés. Amenez-les lentement, si nécessaire. Pour certains, vous devrez peut-être leur parler au début du processus. Pour certains, vous devrez peut-être vous connecter en dehors de tout cadre formel. Ou, vous devrez peut-être _____ (vous remplissez le blanc).

Si les influenceurs clés sont d'accord avec le changement, il a les meilleures chances de réussir. En revanche, le changement n'a aucune chance si les influenceurs clés ne sont pas à bord ou s'ils ne sont pas enthousiastes à l'idée de l'accomplir.

5. Vivez dans la zone de confort

Il y a plusieurs années, Dieu m'a mis au défi de sortir de ma zone de confort. Le mot était clair, mais j'avais du mal à le suivre. En conversant avec quelqu'un quelques semaines plus tard, j'ai remarqué que c'était hors de ma zone de confort. Cette personne a commenté : « La Bible ne dit-elle pas : 'Le Saint-Esprit sera notre...'? » Alors qu'elle s'arrêtait, j'ai doucement répondu : « Consolateur ». Le Seigneur m'a alors parlé et m'a dit :

« Je veux que tu sois tellement à l'aise de marcher dans mon Esprit que tout le reste est inconfortable ».

Ce fut un moment qui a changé la vie.

Lorsque le changement est inconfortable, et c'est généralement le cas, vous pouvez trouver du réconfort en marchant selon l'Esprit. Vous êtes avant tout un être spirituel. Restez aligné avec la vision. Accrochez-vous à la parole que Dieu vous a donnée. Tout ce dont vous avez besoin y est emballé. À la fin de la journée, ce sera une œuvre de Dieu, pas votre œuvre. Vous n'arriverez jamais là où vous devez aller en restant dans votre zone de confort. Vous devez marcher dans la sienne.

6. Diviser le grand changement en petits changements

Il est dit : « Si tu veux manger un éléphant, fais-le une bouchée à la fois ». Vous pouvez réduire le stress d'un grand changement en le divisant en plusieurs petits changements. De plus, quelques petits changements peuvent souvent avoir un effet de ricochet, entraînant des changements supplémentaires. En d'autres termes, n'ayez pas peur des grands changements. Un grand changement est accompli par de nombreux petits changements.

Transformer un grand changement en un petit changement implique souvent de hiérarchiser ce qui doit être fait, de créer l'étape suivante et d'agir sur l'étape suivante. Si vous vous concentrez d'habitude sur la vue d'ensemble, cela peut signifier que vous impliquez quelqu'un qui se concentre sur les détails pour vous aider dans le processus. En revanche, si vous êtes une personne détaillée, vous devrez peut-être engager une conversation avec les membres de l'équipe qui ont une vue d'ensemble pour identifier la meilleure étape suivante.

Un grand changement consiste généralement en de nombreux petits changements enchaînés.

Conclusion

Le monde d'aujourd'hui change plus vite qu'il a fait dans les générations précédentes. Un rapide coup d'œil aux tendances émergentes nous permet de savoir que nous rencontrerons bientôt des choses auxquelles nous n'avons jamais été confrontés. Pour un exemple, considérons l'IA. Les ramifications sont considérables, à la fois positives et négatives. Comment cela pourrait-il influencer l'Église ? Comment pourrions-nous l'utiliser pour faire avancer le Royaume, et ainsi de suite ? Cela pourrait potentiellement générer un éventail de changements.

Jésus a donné naissance à un mouvement à une époque de bouleversements importants. Il a réussi de manière extraordinaire.

Il n'y a aucune raison de penser que nous (habilités par son Esprit) ne pouvons pas contribuer à faire de même. En changeant notre façon de voir le changement, en restant aligné sur la vision, en tenant compte de la culture de l'église, en nous connectant avec les influenceurs clés, en vivant dans la zone de confort de l'Esprit, et en divisant le grand changement en petits changements, nous pouvons mieux naviguer dans le changement.

Eugene Wilson

Dr Eugene Wilson est président du *Texas Bible College*. Il est le fondateur de l'organisation de coaching et de conseil *Equipping Leaders*. Il a un doctorat en leadership stratégique de l'Université Regent et plus de trente ans d'expérience pastorale. Il a écrit plusieurs livres dont *Se réaligner*, *Soixante-Dix*, *Rodentivity*, *Rhythm*, et *The Difference Maker*.



Article 3

Diriger le changement

Les pasteurs dirigent le changement dans diverses circonstances. Que nous appelions des individus à se repentir, les encourageons à prendre des mesures pour devenir des disciples, repositionnons les dirigeants, menons une campagne de financement ou un programme de construction, gérons une transition pastorale ou pressons vers le renouveau spirituel et la récolte, une grande partie de ce que nous faisons est liée à la direction du changement. Selon les circonstances, le changement peut être rapide, ou il peut être progressif et prolongé. Et peu importe l'intention d'un pasteur ou le bien ultime en jeu, le changement peut être reçu de diverses manières par les paroissiens.

Continuité vs changement

Savoir ce qui ne peut pas changer est le fondement du changement. Un dirigeant doit savoir ce qui n'est pas négociable. Il y a des non négociables absolus, comme les vérités théologiques, mais il y a aussi des non négociables relatifs. Certaines choses font partie de la culture ou de l'ensemble de dons d'une église, et bien qu'elles puissent être changées, les changer serait la perte de l'identité, des forces ou de la stabilité de l'église. Et bien que changer ces choses ne soit pas hérétique, le coût de les changer l'emporte sur les gains potentiels qu'un changement pourrait apporter.

Parfois, les dirigeants sont appelés à diriger la continuité plutôt que le changement. Lorsque j'ai été élu pasteur, notre église a perdu de manière inattendue son pasteur bien-aimé et ne cherchait pas de changement. Au même moment, l'église faisait l'objet d'un projet de déménagement du campus, et c'était donc une saison de changement forcé. C'était ma tâche de maintenir la continuité de toutes les manières possibles. Bien qu'il y ait d'autres choses qui devaient changer, des choses sur lesquelles l'ancien pasteur et moi étions d'accord, il n'y avait qu'un nombre limité de changements que l'église pouvait supporter à ce moment-là. Certaines choses devaient simplement attendre. Mettre l'accent sur la continuité au cours de cette saison m'a donné la crédibilité et le capital de leadership nécessaires pour apporter des changements plus loin sur la route. Parfois, diriger la continuité est tout aussi difficile que diriger le changement. Avant qu'un dirigeant ne se lance dans le changement, il doit discerner si c'est la bonne saison pour le changement.

Le changement n'a pas de valeur intrinsèque.

Il doit y avoir un pourquoi défini derrière un changement significatif. Nous nous engageons dans le changement pour aligner l'église sur sa vision, et la vision est un effort contextualisé pour accomplir la mission. Par conséquent, ce sont la mission et la vision qui sont importantes, pas le changement. Changer pour le simple fait de changer conduit à l'incertitude, à l'inefficacité et à des messages déformés. Le changement peut donner un sentiment temporaire d'accomplissement, mais le changement pour le simple fait de changer gaspille des ressources et ne conduit qu'à l'agitation et à la distraction.

Il est crucial de comprendre les priorités organisationnelles. Le changement est au service de la vision, et la vision est au service des personnes que nous dirigeons. Si nous confondons ces priorités, nous pouvons soumettre les gens à notre vision plutôt que d'orchestrer une vision qui sert les gens. Et s'il n'y a pas de vision liée à un changement significatif, les gens deviennent de simples serviteurs du changement. C'est improductif et inutile. Par conséquent, si les gens semblent entraver le changement, il se peut que le changement soit injustifié ou inopportun.

Pourquoi les gens résistent au changement

Dans son livre *Leadership Pain*, Samuel Chand tire les conclusions suivantes : croissance = changement; changement = perte; perte = douleur; et donc croissance = douleur. Le changement nécessite d'abandonner le familier. La plupart des gens ont une certaine aversion pour le changement et, en tant que dirigeants, nous ne savons pas toujours quels changements susciteront des émotions chez les personnes que nous dirigeons. En fonction de leurs liens avec ce qui est en train de changer ou de leurs expériences antérieures avec le changement ou de leurs craintes de ce qui pourrait arriver ensuite, les gens réagissent parfois de manière inattendue.

Par exemple, bien que les gens disent qu'ils veulent que leur église grandisse, beaucoup supposent que la croissance signifie que leur église grandira en taille, mais restera la même dans tout autre aspect. Cependant, la croissance nécessite un changement, et parfois ce changement est difficile. Les gens adoptent souvent la vision à un niveau abstrait, mais le véritable défi survient lorsque le changement requis pour réaliser la vision est mis en œuvre. Ce changement est souvent plus perturbant qu'on ne l'imaginait, et c'est là que les difficultés entrent en jeu. Voici quelques raisons pour lesquelles les gens résistent au changement, qui peuvent toutes être associées à une émotion profonde :

- Ils ne voient pas la valeur du changement. Ce qu'ils ont semble adéquat.
- Ils sont émotionnellement liés au passé.
- Ils attribuent une valeur théologique à leurs préférences personnelles.
- Ils ressentent un sentiment de perte.
- Ils ont eu des expériences négatives avec le changement dans le passé.
- Ils manquent de confiance.
- Ils ne sont tout simplement pas d'accord.

Ces aversions au changement ne peuvent être ignorées.

C'est pourquoi un pasteur ne peut pas dicter le changement; il doit diriger le changement.

Voici quelques façons dont un pasteur peut diriger efficacement le changement :

Associez le changement à la vision.

Lorsqu'un changement important est justifié, le relier à la vision aide les gens à comprendre pourquoi le changement est nécessaire. Cela nécessite l'existence d'une vision forte et convaincante. S'il existe une vision passionnante pour la croissance de l'église, il est beaucoup plus facile de diriger le changement nécessaire pour que la croissance se produise. La clarté de la mission (l'immuable) nous permet de voir plus clairement à quoi pourrait ressembler l'avenir (la vision). Le changement devient alors le mécanisme qui nous déplace progressivement vers la vision.

Communiquez.

Lorsqu'un pasteur pense qu'il a bien communiqué, il est probable qu'il ne fait que commencer à communiquer. Dites-le, dites-le encore, envoyez des e-mails, postez-le sur les réseaux sociaux, enseignez-le, prêchez-le, projetez-le sur les écrans, mettez-le dans le bulletin, et dites-le encore! Et puis redites-le. Communiquez la vision et le changement nécessaire pour réaliser la vision.

Obtenez l'adhésion.

Il est important d'obtenir l'accord des principaux dirigeants et des personnes les plus touchées par le changement avant de faire des annonces publiques. Vous souhaitez constituer une équipe solidaire composée de personnes qui comprennent et soutiennent le changement. Vous n'êtes pas prêt à en parler publiquement avant d'avoir convaincu les principaux dirigeants et ceux qui sont touchés par le changement.

Laissez les acteurs clés façonner le changement.

Plutôt que d'annoncer ce qu'ils vont faire, invitez les acteurs clés à participer à l'élaboration du changement. Cela conduit inévitablement à un meilleur résultat.

Appréciez le passé et promettez un avenir.

Il est d'une importance vitale de reconnaître les succès du passé avant d'adopter des changements significatifs. Tout ce qui doit être changé par rapport au passé était probablement le produit du travail et de l'amour des gens, et ils doivent savoir que ce n'était pas en vain. Cela est également vrai pour les personnes en transition. Par exemple, lorsque vient le temps d'aider un dirigeant à changer de rôle, même si vous savez tous les deux qu'il doit changer, il est souvent très difficile de faire la transition. J'ai appris qu'il y a généralement deux choses en jeu pour un dirigeant dans ces situations : (1) ils veulent savoir que leur travail jusqu'à présent a été significatif et apprécié (ils ne veulent pas faire la transition parce que les choses sont horribles); et (2) ils veulent savoir qu'ils ont un avenir au-delà du rôle qu'ils abandonnent.

Établissez une culture du changement.

Une église prospère sera toujours en changement. Un pasteur peut définir l'attente par la prédication et l'enseignement que le changement est inévitable et nécessaire. Même les transitions de personnel peuvent être célébrées comme des changements positifs. J'applaudis toujours publiquement les dirigeants qui font la transition. Non seulement leur transition permet à quelqu'un d'autre d'intervenir et de diriger, mais ils apporteront également leur expérience ailleurs dans l'organisation et y seront une bénédiction. Cela aide à préparer le terrain pour aider les autres dirigeants à faire la transition.

Encourager la congrégation à adopter le changement pour réaliser la vision est une tâche permanente. Sans une culture du changement, chaque changement peut devenir une bataille. Même ainsi, une culture du changement ne doit pas être confondue avec une culture de l'incertitude. Une culture où tout est toujours en mouvement et où rien n'est certain est malsaine et n'inspirera pas confiance.

Passez à l'action.

Après qu'un pasteur a fait le dur labeur de communiquer la valeur du changement et de répondre aux questions, il doit aller de l'avant avec le changement, même si certains protestent encore. Certaines personnes sont incapables d'embrasser le changement ou ne le veulent pas, mais la vision ne peut pas être prise en otage par cette minorité. Un pasteur doit avancer avec amour et avec foi. Il est rare que des changements importants soient effectués comme prévu. Il y aura des obstacles, et parfois, il sera évident que le changement a été mal conçu ou imparfait. Lorsque cela se produit, reconnaissez les erreurs, changez de vitesse, et recentrez-vous sur la vision.

Rodney Shaw

Rodney Shaw fait partie de l'équipe pastorale depuis la création de *New Life Austin* en 1992. Après avoir été pasteur adjoint et pasteur associé, le pasteur Shaw est devenu pasteur principal en 2010. Il a obtenu une maîtrise en arts en études théologiques de l'*Austin Presbyterian Theological Seminary* et un diplôme en théologie du *Texas Bible College*.

CHURCHWORK
How leaders & followers work together in the Church



Rodney Shaw est l'auteur de ce livre. **RODNEY SHAW**



Article 4

Naviguer émotionnellement dans le changement

Au cours des dernières années, nous avons assisté à un siècle de changements sociaux et de tournants culturels. Plusieurs facteurs ont contribué aux changements plus rapides de notre monde, dont le nouveau monde numérique dans lequel nous vivons n'est pas le moindre. L'information est fournie plus rapidement, traitée plus rapidement et, à son tour, elle doit être réglée plus rapidement. En tant que dirigeants, nous essayons toujours d'aller de l'avant et d'être prêts à diriger et à aider les autres. Il peut être émotionnellement et mentalement paralysant d'essayer de faire face au changement à la vitesse actuelle de la vie.

Cette vitesse de changement rapide peut facilement créer une certaine accumulation de choses qui doivent être traitées et préparées. C'est là où les dirigeants peuvent être submergés, enfouis dans les émotions des nombreuses choses qui doivent être traitées.

Parfois, les choses se passent si vite qu'il peut être difficile d'accepter ou de traiter le changement. Récemment, nous avons eu un pasteur principal qui était frustré par un changement avec un autre dirigeant de l'église locale. Ils avaient travaillé pendant trois ans pour arriver à un lieu de réels progrès et de cohérence dans le leadership et le flux organisationnel, lorsque ce dirigeant a été confronté à un changement de vie inattendu. Tout semble s'effondrer à ces moments-là, et c'est là où les dirigeants avancent ou sont paralysés.

Alors qu'à un moment donné, les dirigeants ont peut-être eu le luxe de se préparer et de préparer les autres au changement, aujourd'hui, le changement arrive souvent si rapidement que nous n'avons pas le temps nécessaire pour nous préparer ou préparer les autres aux changements.

Considérez les frustrations auxquelles les Juifs ont dû faire face lorsque Jésus est venu défier leurs « anciennes manières » de traiter la loi et les coutumes du peuple juif. Les chefs et les dirigeants juifs étaient si réticents que non seulement ils ont fini par nier le Dieu qu'ils prétendaient servir, mais ils ont raté l'un des moments les plus importants de l'œuvre de Dieu parmi l'humanité.

Il n'y a aucun moyen par lequel nous puissions vraiment suivre les changements rapides qui se produisent. Au lieu de cela, nous devons nous positionner pour protéger notre propre paix et le travail que Dieu nous a appelés à faire.

1) Le changement affecte tout le monde.

Ne présumez jamais que vous êtes la seule victime dans la bataille pour traiter et accepter le changement. Seuls ceux qui sont prêts à rechercher et à accepter des options au-delà du commun et de la normale seront en mesure d'apporter les changements nécessaires pour répondre aux véritables besoins du moment. Ne vous permettez pas, à vous-même ou à l'ennemi de votre âme, de vous faire penser que vous êtes le seul à faire face aux aspects négatifs ou accablants du changement.

2) Acceptez le changement plus tôt.

Plus vous vous attardez dans le passé et ne faites pas face au changement, plus vous tombez en arrière. Dans ce cas, vous ne pourrez pas être le dirigeant dans un moment de changement où vous êtes le plus nécessaire. À l'époque de Jésus, ceux qui ne pouvaient pas voir ce que Dieu faisait étaient tellement pris dans l'endroit où ils étaient qu'ils ne pouvaient pas accepter ou reconnaître ce que Dieu faisait à ce moment-là.

3) Le changement est un signe de vie et de croissance.

Ne soyez pas si attaché aux idées, aux traditions et aux façons de faire que vous finirez par tuer ce qui pourrait réellement vous apporter la vie! Cherchez le fruit de la vie qui vient du moment présent.

4) C'est correct de lâcher prise.

Si vous vous accrochez à des idées, des relations ou des façons de faire les choses au point que vous ne pouvez pas les lâcher, alors vous créez un lieu de culpabilité et de chaos émotionnel. Cela ne fera qu'engendrer de la frustration et de la confusion.

Notre temps est entre les mains de Dieu. Bien que les choses se déroulent à une vitesse fulgurante, nous devons choisir d'être des dirigeants dans tous les domaines, y compris le changement. Considérez toujours ceci : on sera un ambassadeur du changement, un produit du changement, ou une victime du changement.

David Bryan

David Bryan est le fondateur et directeur de Mission37, un ministère conçu pour s'associer aux dirigeants spirituels et aux églises, fournissant des conseils en matière de leadership et d'organisation et de planification stratégique. David sert le royaume de Dieu en tant que pasteur et évangéliste à travers l'Amérique du Nord et autour monde. La famille Bryan fonde son travail et sa maison à Nashville au Tennessee.