

Sélectionner et recruter un collaborateur



***Gérer le facteur humain et
non le subir !***

Gérer le facteur humain et non le subir !



« Une caractéristique commune à tous les leaders est la capacité de faire que les choses se fassent, d'agir de manière à aider d'autres à travailler, afin que chacun de ceux qui servent sous ses ordres se trouve encouragé et stimulé. »*

- * Alfred Kuen « Le Responsable – Qualifications et fonctions » – Editions Emmaüs

Gérer le facteur humain et non le subir !



« Chaque dirigeant, pour la croissance de son église, devrait travailler en équipe et lui être redevable... Je ne l'ai pas toujours bien vécu, mais ce fut salutaire pour moi; très salutaire! »*

- * *Christophe Short – « Décider de grandir » - Edition Farel*

Gérer le facteur humain et non le subir !



« Notre étude a démontré que les pasteurs des églises qui croissent sont plus tournés vers les personnes et le travail d'équipe, que leurs collègues des églises en déclin »*

- * *Christian A. Schwarz – « Le Développement de l'Eglise » - Empreinte – Temps Présents*

Sélectionner et recruter un collaborateur



- **Pour quelle tâche, quelle responsabilité ??**
 - Là où vous êtes le moins compétent.
 - Ce qui vous demande le plus d'efforts.
 - Ce qui est le plus éloigné de votre profil dominant.
 - Là où un autre exercera ses dons spirituels et humains.
 - Là où les sollicitations sont supérieures à votre temps libre.
 - Là où il y a le plus à faire et le moins d'ouvriers.

Sélectionner et recruter un collaborateur



- **Quelques conseils d'expériences:**

- Ne soyez pas le seul à recruter !
- Faites-en un sujet de prière dans l'église (Actes 6: 3-6).
- Consultez des frères connus dans l'église pour leur discernement (Actes 16: 2).
- Donnez-vous le temps, évitez toute nomination précipitée (1 Tim 5: 22-24).
- Aidez-vous d'outils qui seront **communs à tous**.
- Fixez une échéance parmi vos critères de choix.

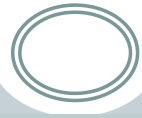
Sélectionner et recruter un collaborateur



Bien choisir c'est...

Oser évaluer !

Bien choisir, c'est oser évaluer



1 Timothée 3: 10

Qu'on les (*les diacres*) mette d'abord à l'épreuve et qu'ils exercent ensuite le ministère, s'ils sont sans reproche.

1 Timothée 5: 22 & 24

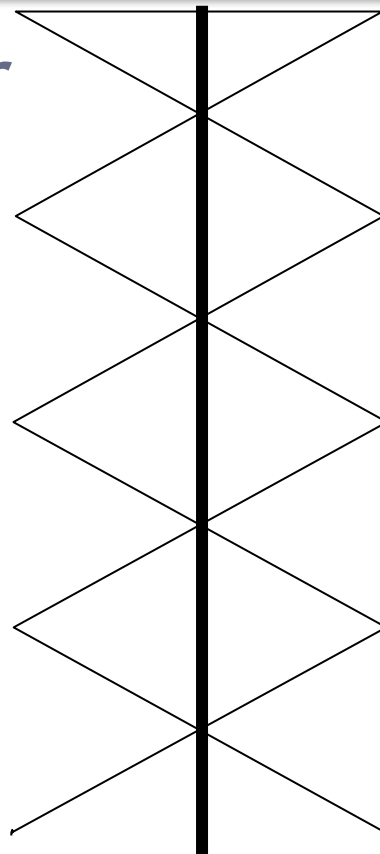
N'impose pas trop vite les mains à quelqu'un... Il y a des personnes dont les fautes sont évidentes avant même qu'on les juge. Pour d'autres, on ne les découvre que par la suite.

Bien choisir, c'est oser évaluer

Profil 1

Catalyseur

lion
bougie d'allumage
Gouvernail
chargeur
Capitaine
À fond et déchaîné
prophète
bulldozer
Faire les bonnes choses
Faire avancer
Faire bouger le bateau
révolutionnaire
entrepreneur
créé du conflit
Aime le changement
Il a une Mission

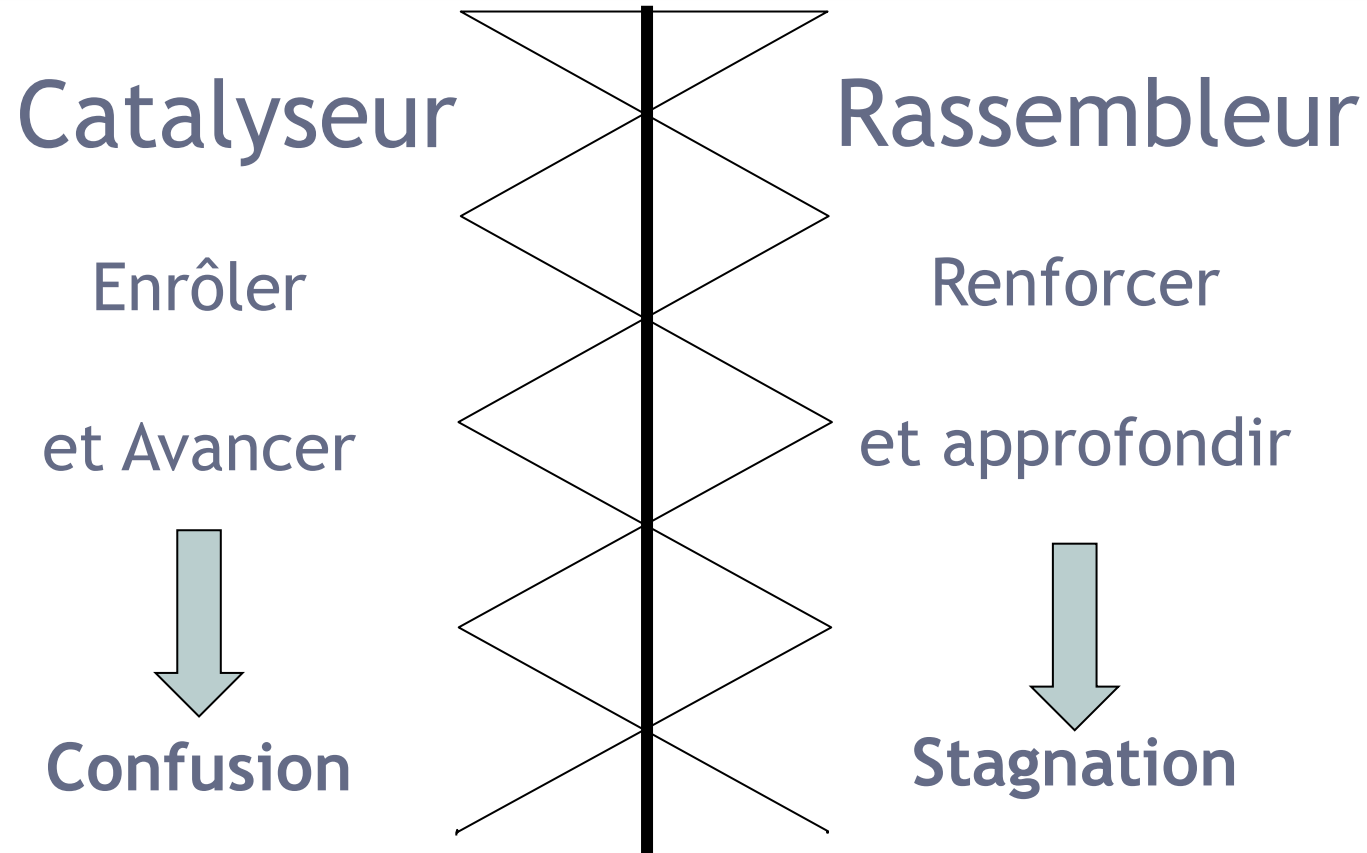


Rassembleur

Agneau (animal)
Suspensions (voiture)
Quille (bateau)
Consolateur
Aumônier (armée)
Lentement et sûrement
Prêtre
Camping-Car (véhicule)
Faire les choses bien
Rassembler
Faire flotter le bateau
Évolutionniste
Gestionnaire
Évite les conflits
Aime la mémoire

Bien choisir, c'est oser évaluer

Profil 1

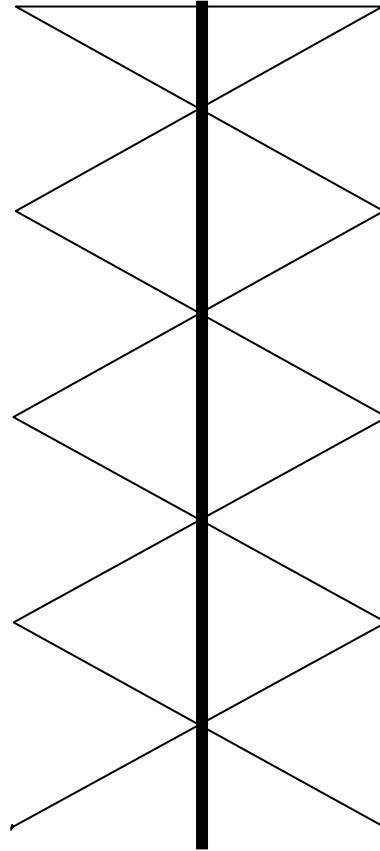


Bien choisir, c'est oser évaluer

Profil 2

Factuel

- Les objectifs
- La finalité
- La performance
- Les moyens
- Les outils
- Les matériaux
- Le planning
- Les processus
- Les techniques
- Les méthodes
- Les documentations
- Le reporting
- La rentabilité
- Les délais

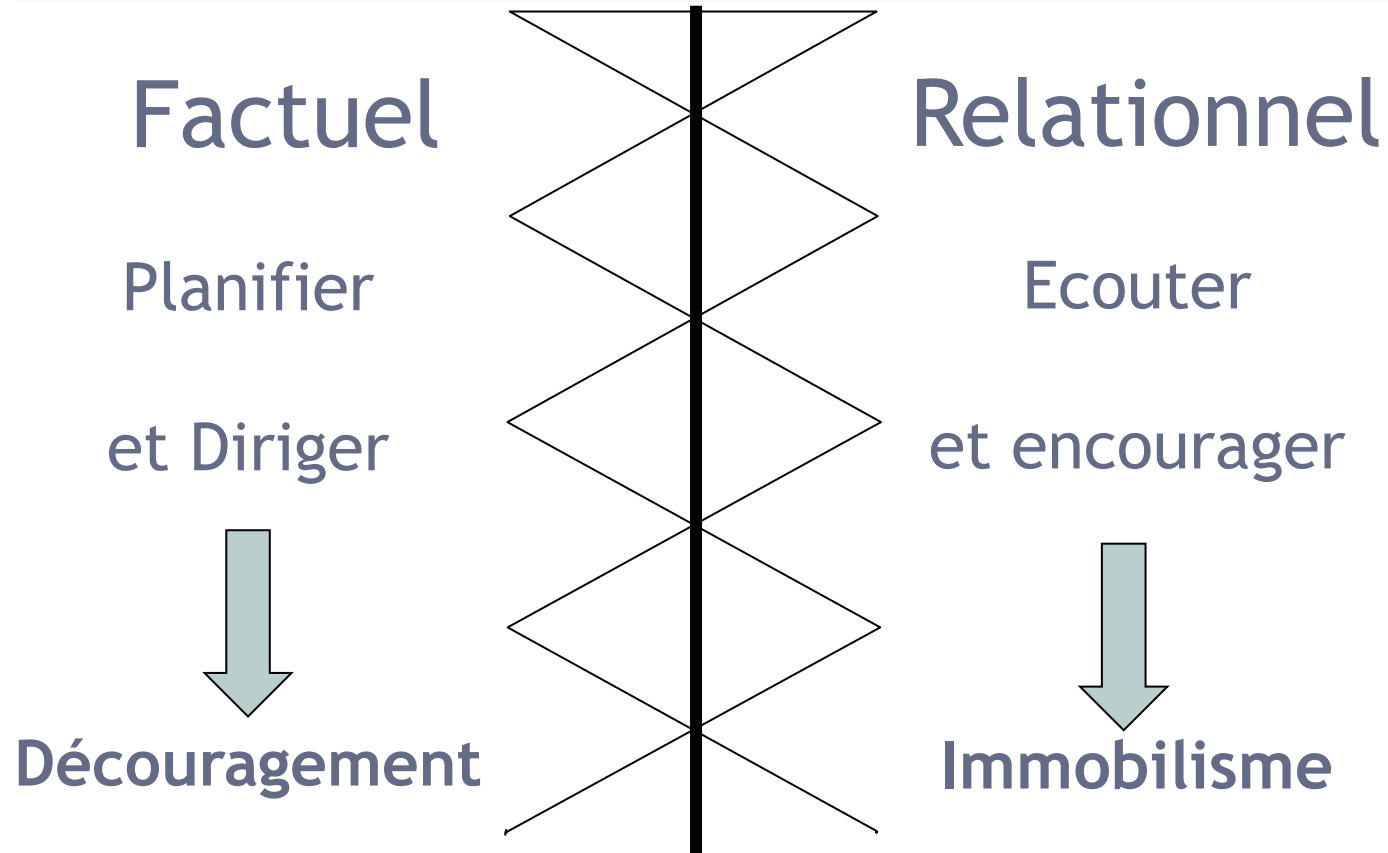


Relationnel

- L'équipe
- Les amis
- L'état d'esprit
- Le moral
- Les besoins
- Le consensus
- La communication
- L'encouragement
- Les valeurs
- La parole
- L'écoute
- La convivialité
- Les pauses
- Le travail bien fait

Bien choisir, c'est oser évaluer

Profil 2



Bien choisir, c'est oser évaluer



Personnalité	Reconnu dans l'église	partiellement reconnu	Pas reconnu	Commentaires
Catalyseur				
Stabilisatrice				
Réfléchie				
Intuitive				
Contrôle de soi				
Expressive				
Extravertie				
Introvertie				
Coopérative				
Compétitive				
Routinière				
Aventurière				
Innovatrice				
Conservatrice				

Bien choisir, c'est oser évaluer

	Capacités et Compétences requises	Requises	Constatées	Souhaitables	Constatées
1	Communiquer (entrer en relation, écouter, échanger)	X			
2	Coopérer (agir conjointement avec d'autres, collaborer)	X			
3	Créer (innover, imaginer, concevoir)			X	
4	Décider (faire des choix, déterminer)	X			
5	Entreprendre (s'engager dans l'action, prendre l'initiative)			X	
6	Négocier (convaincre, argumenter, dénouer les situations)			X	
7	Gérer (Lire, analyser et exploiter les bilan financiers)			X	
8	Organiser (planifier, structurer, hiérarchiser)	X			
9	Réaliser (accomplir, rédiger, mettre en œuvre)	X			
10	Animer (faire progresser, donner l'impulsion, rendre efficace)			X	
11	Discerner (distinguer, juger, trancher le bon de l'erreur)	X			
12	Diriger (conduire une équipe, assumer une responsabilité)	X			
13	Leadership (voir et montrer le futur de l'organisation)			X	

Bien choisir, c'est oser évaluer



LES DONNÉS SPIRITUELS		SELON L'ACCOMPAGNATEUR					SELON LA PERSONNE			DESSCRIPTIF SELON L'ÉGLISE	COMMENTAIRES
1.	DISCERNEMENT									Le don de discernement est la capacité divine de distinguer la vérité de l'erreur. C'est la capacité à discerner les esprits, en différenciant les bons des mauvais. (1 Corinthiens 12.10; Actes 5.1-4; et Matthieu 16.21-23).	
2.	SAGESSE									Le don de sagesse est la capacité à appliquer les vérités spirituelles pour répondre aux besoins dans certaines situations. (1 Corinthiens 12.8; Jacques 3.13-18 ; 1 Corinthiens 2.3-14 ; et Jérémie 9.23-24.)	
3.	ENSEIGNEMENT									Le don d'enseignement est la capacité divine à comprendre et à expliquer clairement comment mettre en pratique la Parole de Dieu, entraînant une plus grande ressemblance à Dieu dans la vie de ceux qui écoutent. (Romains 12.7; 1 Corinthiens 12.28-29; Actes 18.24-28; et 2 Timothée 2.2)	
4.	LEADERSHIP									Le don de leadership est la capacité divine à voir le futur de l'église, avec un cœur humble et au service des autres. Genèse 12.1; Esaïe 43.18-19; Matthieu 7.7; Matthieu 20.25-28; Luc 22.27; Jean 10.3-4, 11; 1 Corinthiens 2.9-13; et Jacques 1.5.	



inexistant



à ses débuts



en évolution



pratiqué occasionnellement



reconnu dans l'église

Bien choisir, c'est oser évaluer



- Sept critères alternatifs*:

1. Peut-il apprendre à accomplir des tâches assignées ?
2. Est-il d'accord avec les buts du projet d'église ?
3. S'accorde-t-il avec les autres responsables dans l'église ?
4. Sait-il communiquer aux autres ce qui doit être fait et comment le faire ?
5. Accepte-t-il les ordres sans réticence et sans résistance (même contrôlée) ?
6. Est-il organiser ?
7. A-t-il le sens des responsabilités ?

* « Le Responsable – Qualifications et fonctions » Alfred Kuen – Editions Emmaüs

Sélectionner et recruter un collaborateur



***Bien choisir c'est...
Oser s'évaluer !***

C'est oser s'évaluer...



Romains 12: 3

Ne surestimez pas vos capacités, n'aspirez pas à ce qui dépasse vos possibilités ou qui déborde votre vocation. Acceptez vos limites, celles que vous tracent les dons particuliers qui vous ont été départis, en vertu de votre foi.

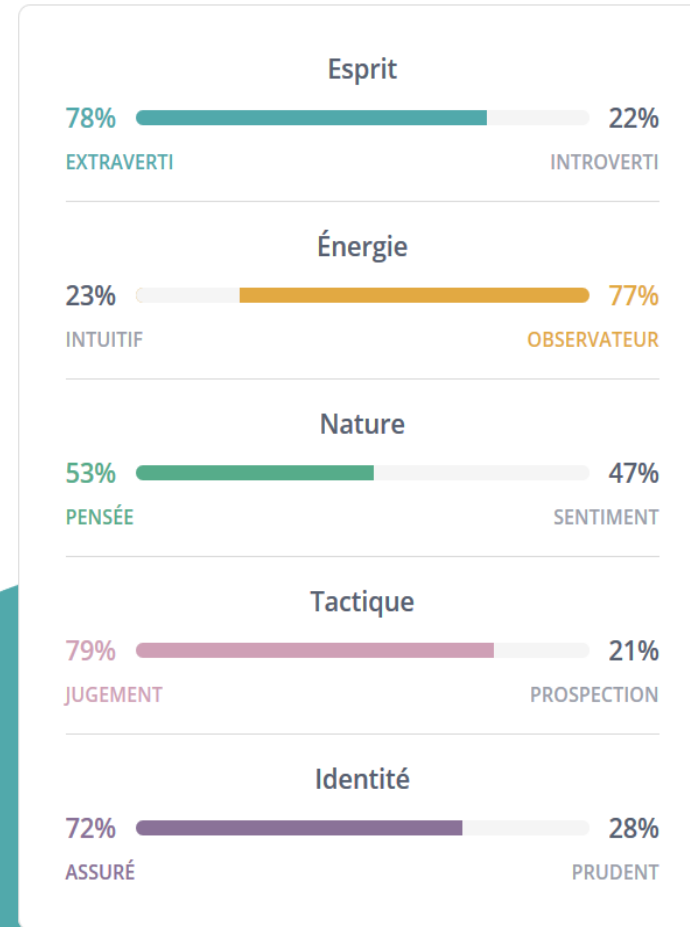
- Barre personnelle
 - Les plus visités
 - Débuter avec Firefox
- Menu des marque-pages
 - Mozilla Firefox
 - Aide et didacticiels
 - Personnaliser Firefox
 - Contribuer
 - À propos de Mozilla
 - Nouvel onglet
 - Débuter avec Firefox
 - Étiquettes récentes
 - Marqués récemment
- autoentrepreneur
- Banques
 - Caisse d'Épargne - Cais
 - Crédit Mutuel, LA banq.
 - Conversion Livre sterlin.
 - DIAC
- DIVERS
- jardinage
- météo
- MUSIQUE
- Management et organisati
- Film et series anglaises
- Impots
 - Accusé de réception de
 - Accueil | impots.gouv.fr
 - agence national titres sé
 - La poste - Identité num
 - Amendes.gouv.fr : site c
- Pole Emploi
- RECETTES
- URSSAF
- retraite
- NOVALIS TAITBOUT - Gr



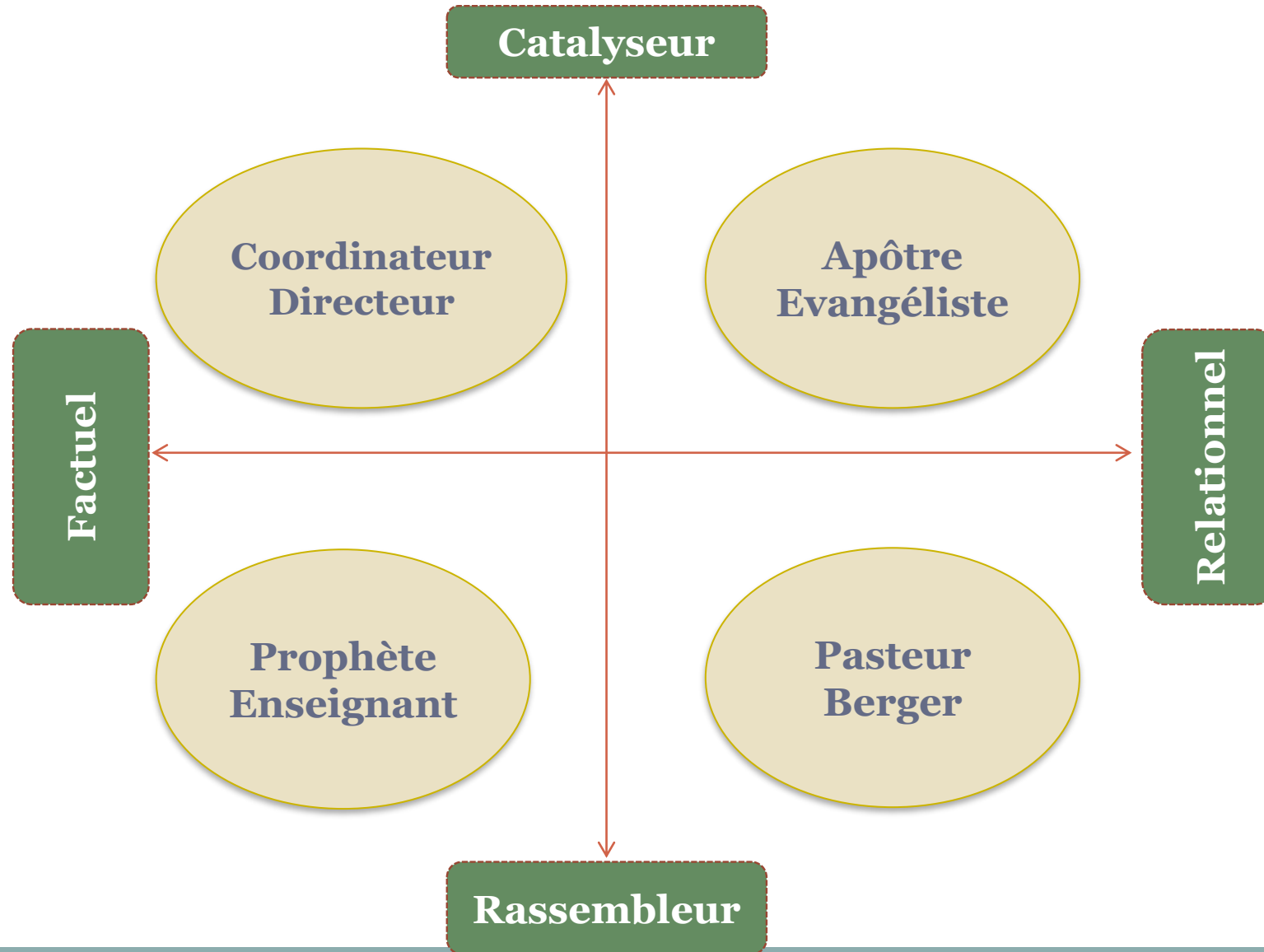
Votre type de personnalité est :

Directeur

ESTJ-A



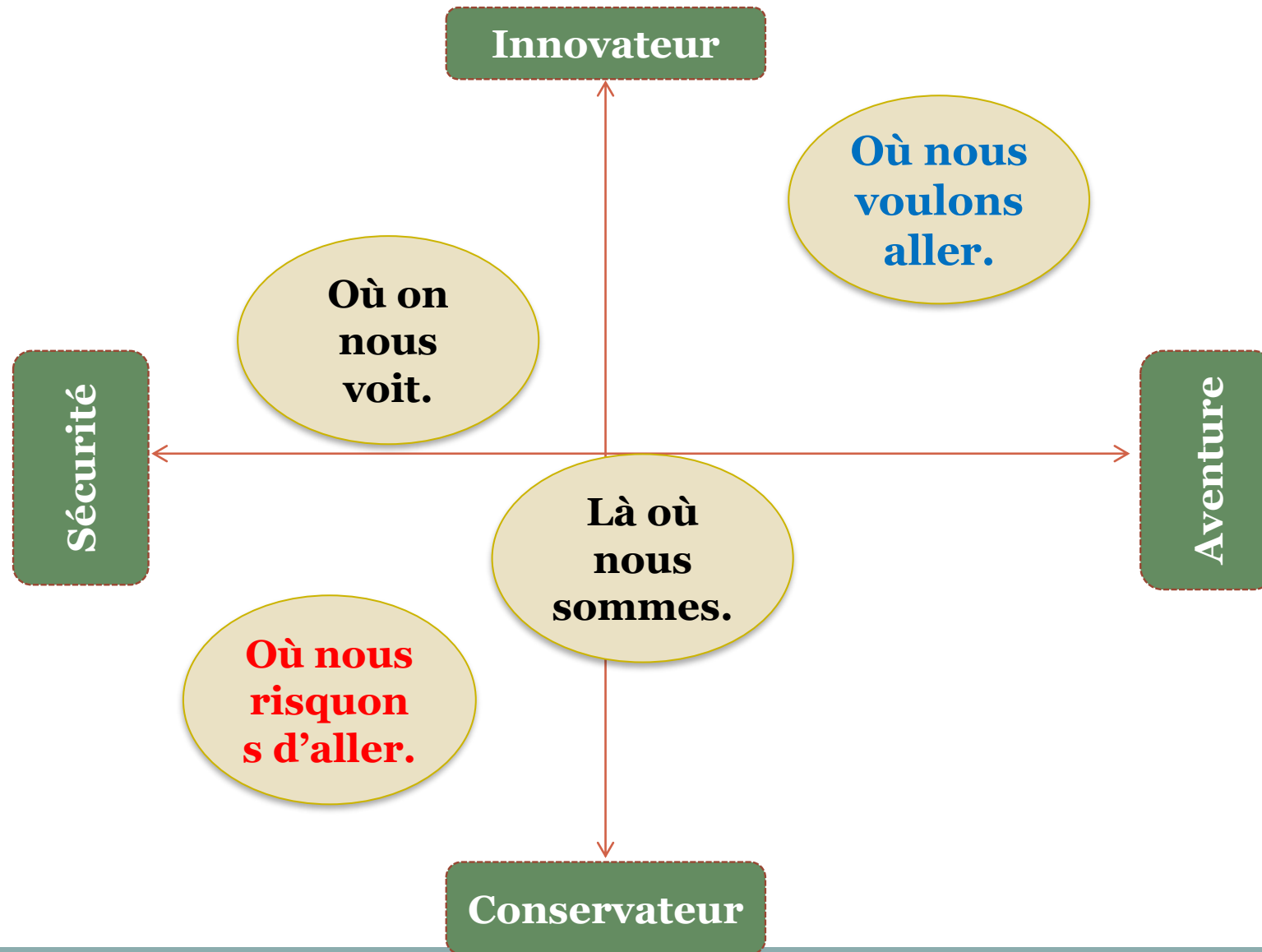
Votre profil dominant ?



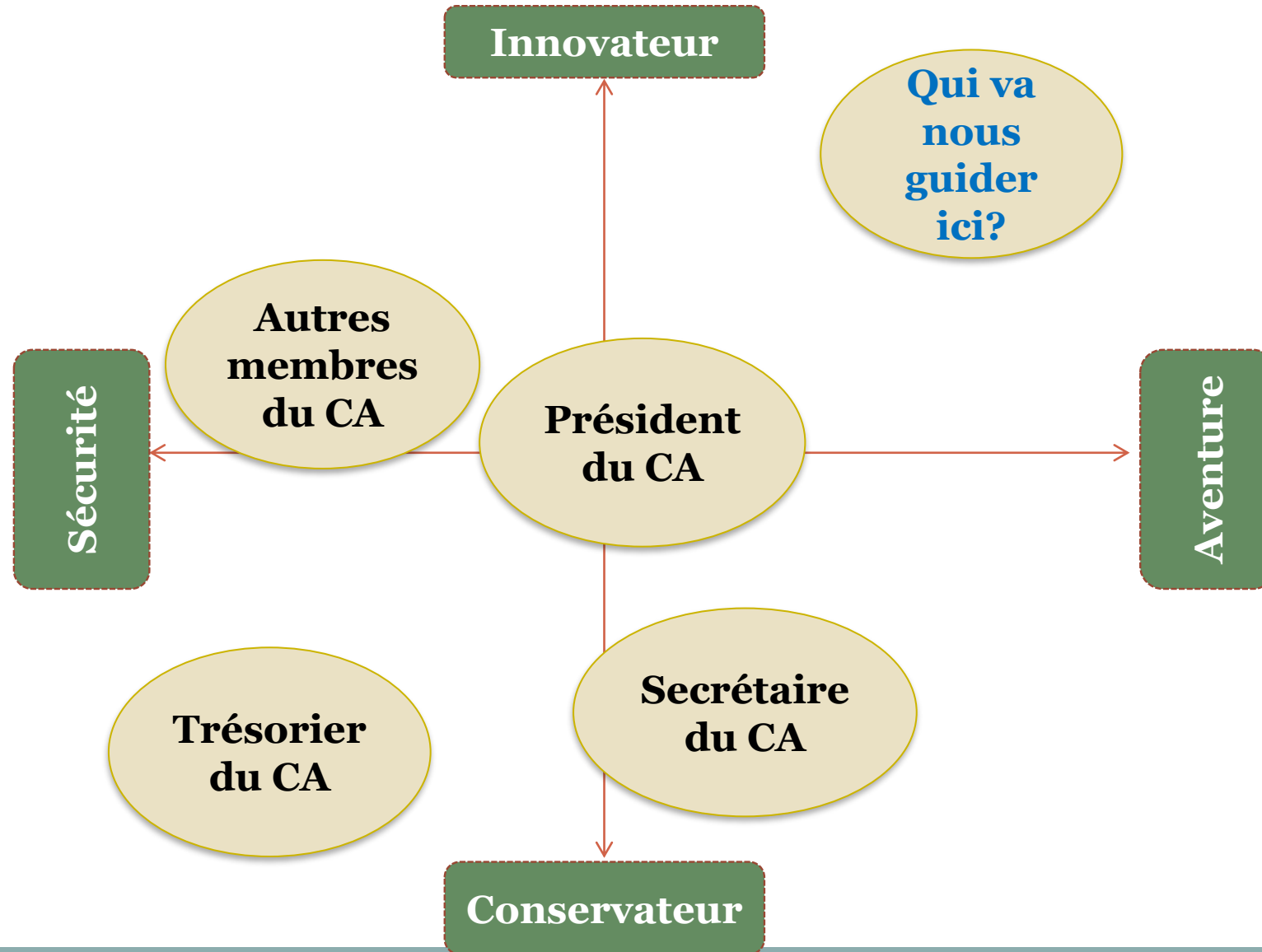


**A quoi ressemble votre
Conseil d'église?**

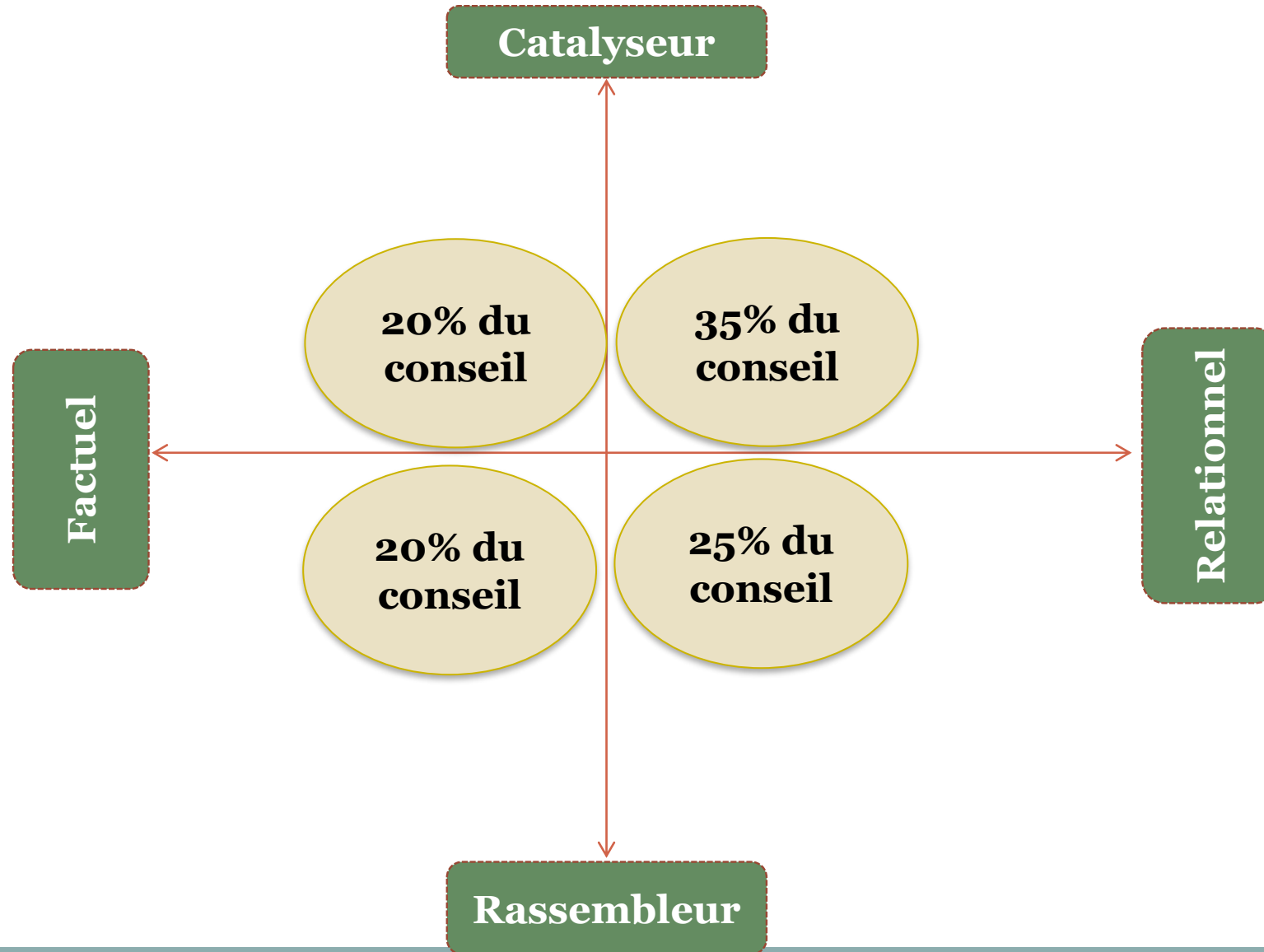
Cas de figure d'un projet...



Profil du Conseil correspondant !



Profils idéaux pour le projet...



L'équipe d'un projet d'église stratégique – 3 à 5 profils clés



Pasteur : il adhère au processus et le manifeste publiquement.

Coordinateur : il est doué pour gérer un groupe et le conduire.

Communiquant : il enregistre et diffuse l'information.

Accompagnant : il accompagne le pasteur et le coordinateur.

Participants : Tous les membres de l'équipe engagés dans le projet.

L'équipe d'un projet d'église stratégique – 3 à 5 profils clés



Pasteur: Relationnel et Rassembleur

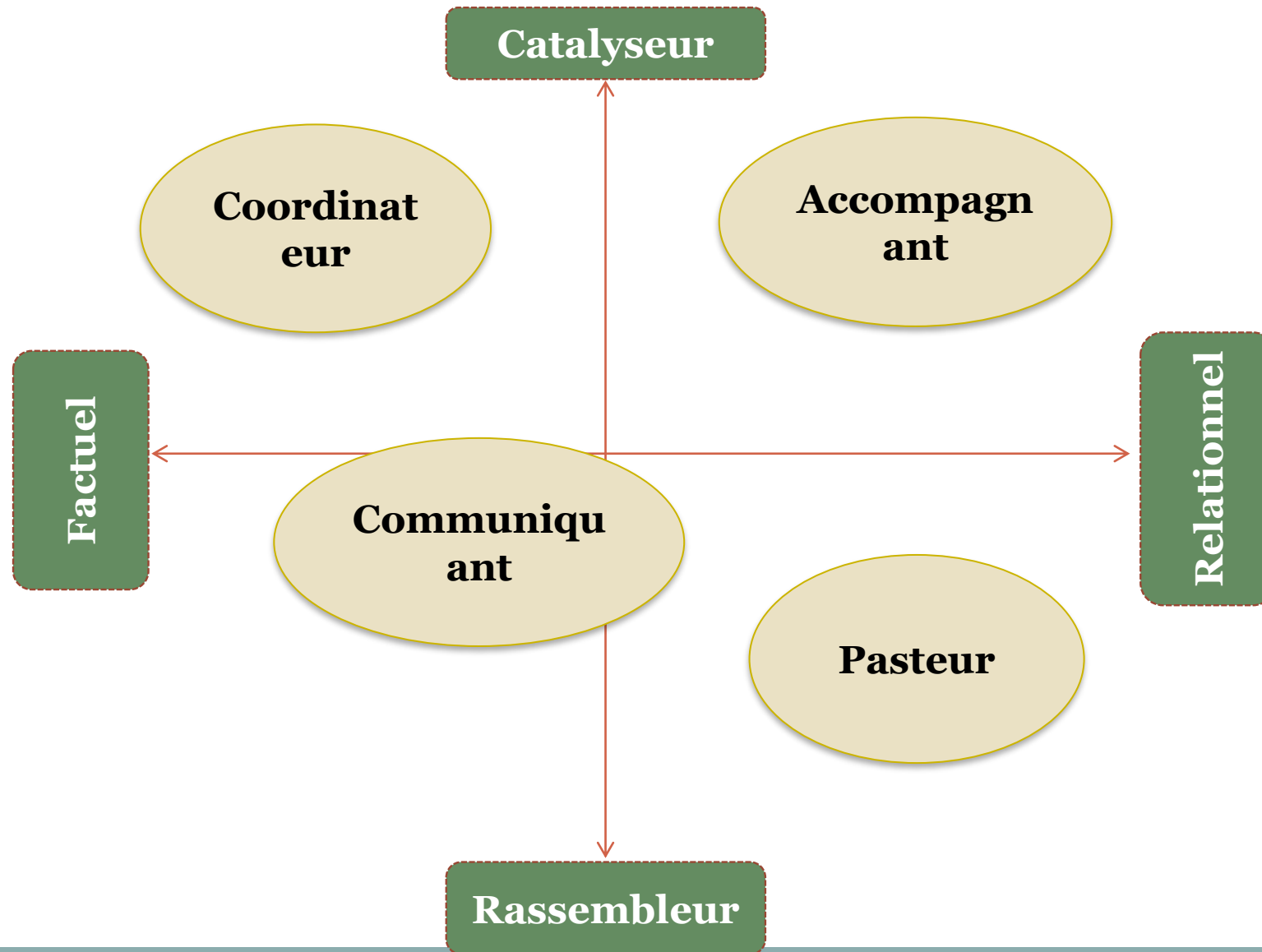
Coordinateur : Factuel et Catalyseur

Communiquant: Relationnel et Factuel (profil atypique indispensable)

Accompagnant: Catalyseur et Relationnel

Participants: à définir selon les tâches

Profils requis pour un projet...





Principes de Délégation

Le Savoir déléguer d'un responsable



Trois « S » + 1:

- ✓ Le **Savoir** (l'éducation et les diplômes obtenus)
- ✓ Le **Savoir faire** (l'expérience acquise)
- ✓ Le **Savoir être** (valeurs et comportement)
- ✓ Et le **Savoir faire-faire** (qui n'est pas le résultat des 3 précédents)

La délégation n'est pas...



1. Déléguer sans donner l'autonomie d'action, se résume à un acte dictatorial camouflé.
2. Une délégation de responsabilités, sans son corolaire d'autorité, est un attachement (*démesuré*) à sa propre autorité.
3. Déléguer sans prise d'objectifs, provoque stress, confusion et assure l'échec du projet.
4. Consécutivement, déléguer sans prévoir le suivi et l'évaluation, est un manque de considération pour votre collaborateur.

La délégation c'est...



- Choisir la bonne personne.
- Décider d'avoir confiance en cette personne (parce qu'on l'a choisie).
- Offrir l'autonomie, c'est offrir les moyens de se développer.
- Conférer l'autorité, c'est permettre au collaborateur d'assumer les responsabilités déléguées.
- Définir des objectifs, relève d'une vision claire et montre le chemin.
- Assurer un suivi, c'est jouer son rôle de leader.
- Evaluer pour permettre au collaborateur ainsi qu'au leader de s'améliorer.
- Déléguer des responsabilités au-dessus de ce qui est habituellement confié*

* Alfred Kuen « Le Responsable – Qualifications et fonctions »– Editions Emmaüs

En résumé, la délégation c'est...



Bien recruter

Faire confiance

Déléguer
pleinement

Responsabiliser
totalement

Fixer des objectifs
clairs et précis

Evaluer et
s'évaluer
honnêtement

Assurer un
accompagnement
régulier

Veiller à élever
l'autre dans ses
responsabilités



***Les 10 étapes
de la
délégation***

Les 10 étapes de la délégation



- **1. Sélectionnez un collaborateur à qui vous allez déléguer une tâche ou une mission.**

Choisissez quelqu'un en qui vous pouvez avoir totalement confiance.

- **2. Communiquez clairement la nature de la tâche.**

Le leader, le manager et le subordonné doivent s'accorder sur :

- ✓ Le domaine dans lequel s'exerce la tâche.
- ✓ Les objectifs à atteindre.
- ✓ L'importance relative de la tâche.
- ✓ Un délai pour terminer la tâche et des étapes de vérification.
- ✓ L'autorité nécessaire pour remplir la tâche.
- ✓ Une manière prédéterminée de mesurer les résultats.

Les 10 étapes de la délégation



- **3. Déléguez le bon comme le mauvais.**

Si vous ne donnez que des tâches indésirables, vous allez diminuer leur motivation, leur implication et leur développement.

- **4. Déléguez progressivement.**

Ne transférez pas trop de responsabilités en même temps. Donnez-vous la possibilité d'évaluer le collaborateur, de l'accompagner.

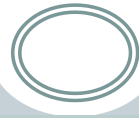
- **5. Déléguez par avance.**

La délégation doit être préméditée! N'attendez pas qu'une crise surgisse pour déléguer dans l'urgence.

- **6. Informez toutes les personnes et les services concernés**

Afin d'éliminer toute confusion et d'aider à maintenir la cohérence dans les activités de toute l'église. C'est reconnaître un ministère devant tous!

Les 10 étapes de la délégation



- **7. Laissez le subordonné diriger**

Délégez pour des résultats spécifiques et laissez l'individu décider comment il va faire le travail.

- **8. Assurez-vous de bien suivre le déroulement de la situation ou du projet**

Donnez à la personne un retour constructif sur les résultats atteints.

- **9. Restez cohérent**

Gardez de manière cohérente vos attentes en fonction des résultats sur lesquels vous avez pu établir un accord.

- **10. Faites le point régulièrement avec votre collaborateur**

Si les résultats sont inférieurs à ce qui était désiré, revoyez-les avec la personne et envisager ensemble concrètement comment « on » pourrait les améliorer.