

Cart
Sommières
28 janvier 2009

Catherine Redelsperger
cab.conseil.redels@orange.fr
06 09 66 49 98

Prise de recul

Sur l'année de prise de fonction

1. Le diagnostic
 - Les représentations mentales du rôle du pasteur (les miennes, les leurs), de sa mission, du lien avec la communauté)
 - Les alliances (personnes-clans)
 - Les promesses faites par le passé
 - Les projets en cours, soi-disant terminés mais qui n'ont pas été clos
 - le degré de dynamisme de groupe, de motivation
 - les réussites passées

2. Co-construire une vision partagée
Expliciter les difficultés, ajuster, dialoguer

Recommandation pour la phase de développement

Faire un bilan de la première année

Voir fiche bilan

Les éléments favorisant les développements :

De soi à soi :

Vigilance :

Energie – Fatigue –

Aller trop vite

Faire trop plaisir

Vouloir être parfait (robocop)

Etre fort

Etre sacrificiel

Disponibilité / Service (et)

De soi à l'autre

Dialogue

Repérage des talents

De soi aux autres

Les bonnes nouvelles, les réussites

La parité en communauté de pratique (membres des conseils – entre pasteur

Conflit (antagonisme – crise (de quelle nature – idéologique, de personnes, de croissance, de décroissance, d'identité ?)

L'ouverture du système

agrandir le système décalage temps - les réseaux physiques et virtuels-les collègues-l'institution

Recommandation pour la phase de fin de mission

Se préserver des excès de la planification (FUTUR) pour laisser se dessiner un AVENIR

Faire le bilan des projets, activités y compris celles qui sont en cours, pour laisser la place à de nouveaux possibles avec un autre pasteur ou sans

S'il y a une vacance pastorale pour la suite, co construire avec la communauté les conditions de réussite de la suite.

Se préparer à faire le deuil

World Café

PREPARER

1. Préparer 3 questions ouvertes qui vont permettre l'échange, la prise de recul, l'action
2. Préparer des tables avec nappe de papier et gros feutres
3. Prévoir du temps pour analyser les dessins, mots sur les nappes pour faire un retour aux participants

LE WORLD CAFE (de 15 à 500 personnes)

Donner la question 1

Le groupe débat (entre 15 et 45')

Chaque table a un hôte qui va accueillir les nouveaux venus à sa table

Brassage tout le monde change de table sauf l'hôte

Donner la question 2

L'hôte résume ce qui a été dit par les personnes à la question 1. puis échange sur la question 2 dans le groupe (entre 15 et 45')

Brassage tout le monde change de table sauf l'hôte

Donner la question 3

L'hôte résume ce qui a été dit par les personnes à la question 1 et 2. Puis échange sur la question 3 dans le groupe (entre 15 et 45')

Puis demander à 5 hôtes de restituer (y compris

Dans le cas de 500 pers ne pas dépasser 5 hôtes)

Plus d'info sur : <http://www.theworldcafe.com>

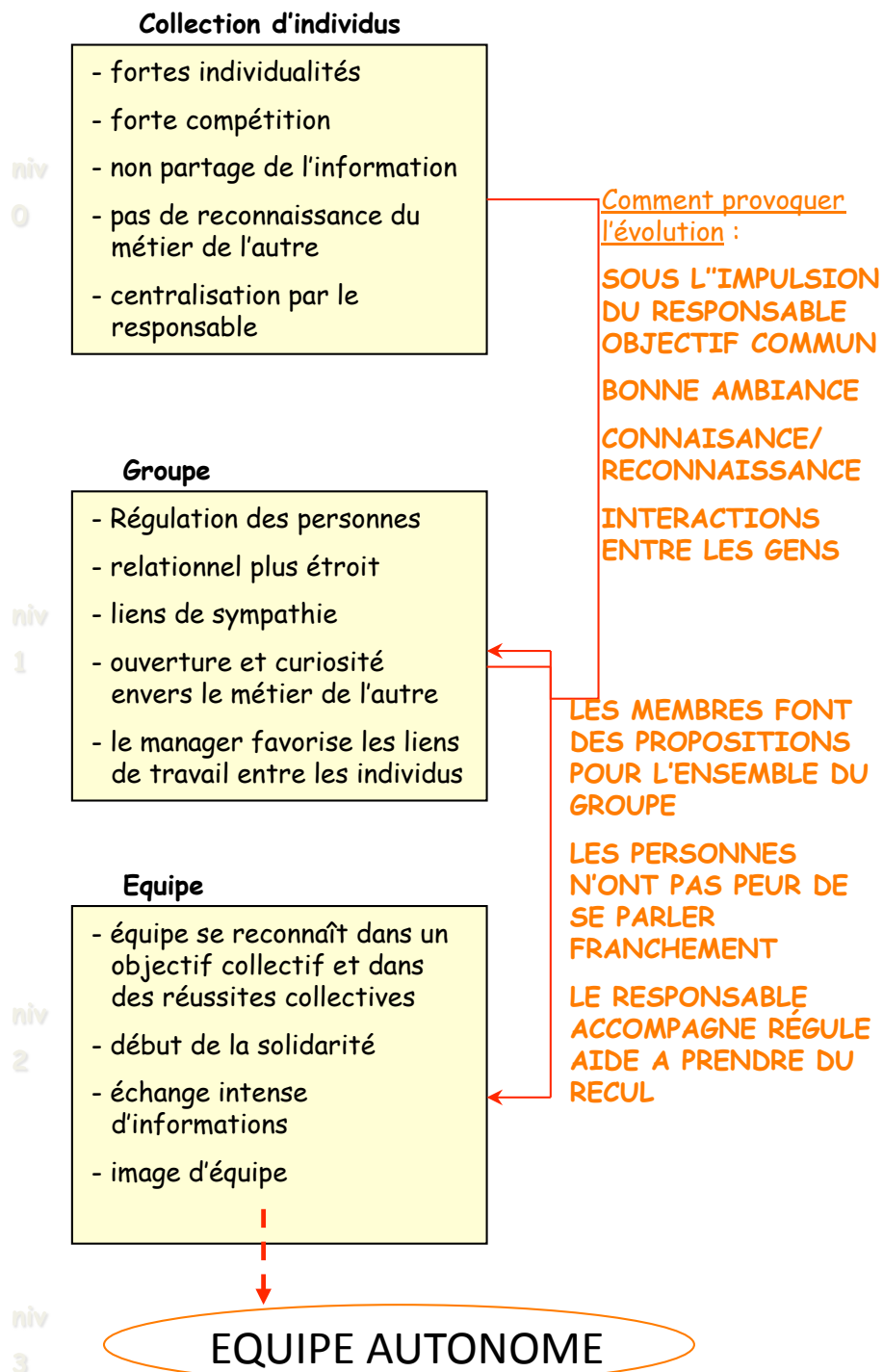
DYNAMIQUE DE GROUPE

Voir aussi http://www.animationbiblique.org/pointstheoriques/Les_groupes_ont_une_dynamique

P
A
S
T
E
U
R

E
T

C
O
M
M
U
N
A
U
T
É



Bilan de fonctionnement

Qu'est ce qui a bien fonctionné?

Qu'est ce qui n'a pas bien fonctionné?

Qu'est ce que nous aurions pu faire autrement?

Qu'est ce que nous avons appris sur notre collectif?

À voir aussi sur

<https://usineaprojet.wikispaces.com/page/code/Motorola>

Question paradoxale

Comment réussissons-nous à nous mettre en situation d'échec?

<http://www.systemiquequalitative.com/rubrique,theorie-de-l-intervention,104554.html>

Le métaplan

Objectifs

Faire participer.

Classer.

Trier.

Clarifier.

Moyen

Gros feutres.

Punaises.

Cartons multico-
lores et
multiformes.

La parole est d'argent mais l'écrit est d'or !

⇒ Ecrire sur des cartes.

Une idée par carte, exprimée sous forme de phrase courte.

Ecrire lisiblement, avec le plat du feutre.

Utiliser des feutres de différentes couleurs pour exprimer des idées importantes ou des désaccords.

⇒ Créer un paysage ordonné

Placer les cartes sur un espace (panneau, paper board...).

Au fur et mesure de l'animation, mettez ensemble les cartes proches.

Donner un titre à chaque ensemble formé

Encadrer les ensembles.

Changer les cartes de place, faites les bouger au fur et à mesure de la réunion.

⇒ Celui qui anime pose une question de départ, qui déclenche la réflexion et les échanges :

Ouverte - Claire et compréhensible -
Qui oblige à prendre position.

⇒ Le fil rouge d'une réunion Métaplan.
L'animateur prépare une suite de questions dans un ordre qui fera parvenir le groupe au résultat recherché.

SYSTEME

Systeme

① Définitions

Systeme :

- J. De Rosnay : Ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisé en fonction d'un but.
- J. Ladrière : Objet complexe, formé de composants distincts reliés entre eux par un certain nombre de relations.
- E. Morin : Unité globale organisée d'interrelations entre éléments, actions ou individus.

Complexité :

- J. De Rosay : un système complexe est constitué par une grande variété de composants ou d'éléments possédant des fonctions spécialisées. Ces différents éléments sont reliés par une grande variété de liaisons. Il en résulte une haute densité d'interconnexions non linéaire, donc imprévisible.
- J-A. Malarewicz : On peut dire d'un phénomène qu'il est compliqué **lorsqu'on est** capable de mesurer ce qu'on en connaît et ce qu'on en ignore. A l'inverse, on peut parler de complexité lorsqu'on est incapable de mesurer ce qu'on en ignore.
- J-A. Malarewicz : Plus un système est complexe, moins il faut d'énergie pour y introduire un changement car son instabilité augmente avec sa complexité.

Plus un système est simple, plus il faut d'énergie pour y introduire un changement car sa rigidité est d'autant plus facile à assurer que peut d'éléments y interviennent.

Attention pour la mise en page faire deux fiches?

IV. Evolution / Rupture

Evolution :

- lente
- préparée
- planifiée
- maîtrisée
- test puis généralisation
- beaucoup de conservation

Rupture :

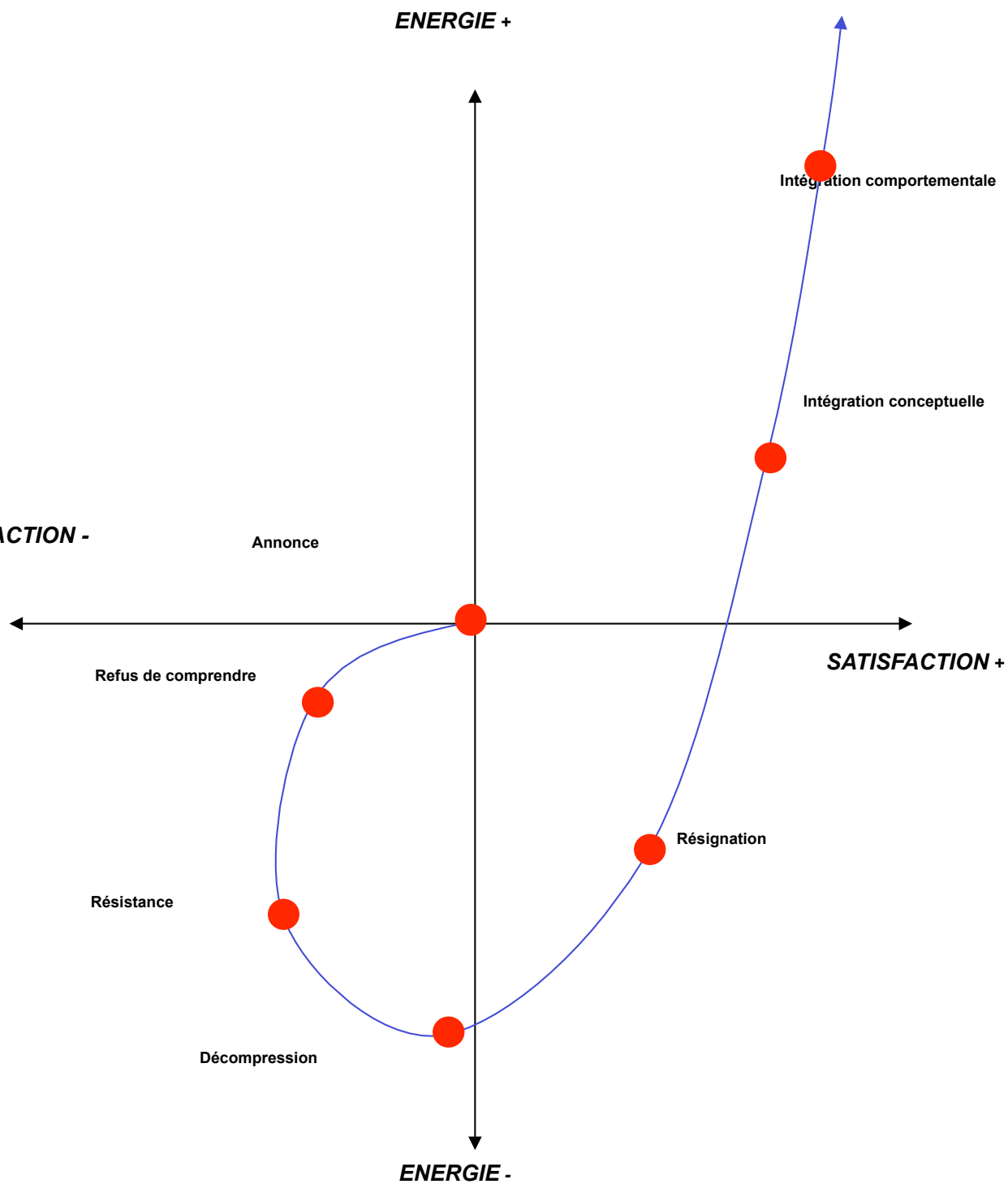
- brutale
- inattendue (pour celui qui la vit)
- chemin faisant
- lâcher prise
- partout en même temps
- peu de conservation

Les étapes du changement

P
A
S
T
E
U
R

E
T

C
O
M
M
U
N
A
U
T
É



6 m

1 an

Le schéma de conclusion d'une réunion

Thème de la réunion

Date

Animateur

Informations clés	Décisions/conclusions	Responsable	Délai

Observations

BIBLIOGRAPHIE

Jacques-Antoine Malarewicz, *Systémique et entreprise*, village mondial, 2002

Jacques-Antoine Malarewicz, *Gérer les conflits au travail, la médiation systémique en entreprise*, Village mondial, 2008

D. Anzieu, J.-Y. Martin, *la dynamique des groupes restreints*, Puf, 1986

Michel Crozier Erhard Friedberg, *l'acteur et le système*, Seuil points essais, 1977

Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, Presses de Sciences Po et Dalloz, 1997

Textes de base en sciences sociales, *individu et organisations*, Delachaux et Niestlé, 1994

Les organisations, état des savoirs, éditions sciences humaines, 1999

Vincent Lenhardt, *Les responsables porteurs de sens*, INSEP éditions, 1992

Edgar Morin, *la méthode 6 Ethique*, Seuil, 2004