

Division Interaméricaine

Développement en leadership

INTRODUCTION

Les organisations s'élèvent le plus haut possible, montent jusqu'à un certain plateau ou tombent au plus bas en fonction de la qualité de leur leadership. L'histoire de l'Église adventiste du septième jour est remplie, aux divers niveaux organisationnels de cette Division, d'exemples de styles de leadership à la fois constructifs et moins positifs qui entraînent une croissance, une stagnation et un déclin dans l'organisation à un certain point de son existence. L'efficacité du leadership est critique, à chaque niveau, en face du besoin d'atteindre la réussite, à mesure que les dirigeants conçoivent des stratégies visant à réaliser le futur préféré de l'organisation.

Les exemples de dirigeants bibliques (Josué 1.8 ; 1 Samuel 12.13-15 ; 2 Rois 23.1-3 ; 2 Timothée 3.14-17) qui exercèrent leurs pouvoirs dérivant de l'autorité des Écritures et du Saint-Esprit, alimentaient la conviction que les priorités de Dieu pour ses dirigeants étaient de diriger l'attention sur le caractère du dirigeant, les motifs qui incitent ses pratiques de leadership exerçant un impact sur l'organisation. La nature et la qualité des initiatives qu'un dirigeant prend, et de son influence sur l'organisation, jouent aussi un rôle en matière de succès organisationnel. Du fait de son désir de toujours avoir un noyau de dirigeants dont le profil est d'exercer, à la barre, des habitudes de leadership constructif, la Division est intéressée à maintenir un programme régulier de développement en leadership visant à aiguiser les aptitudes en leadership des employés, servant aux divers niveaux de l'organisation.

Support de l'Esprit de prophétie quant au développement en leadership

Ellen White déclare : « Ceux qui occupent des positions de responsabilités doivent s'efforcer patiemment d'aider les autres à se familiariser avec l'ensemble des aspects de l'œuvre. Cela révélera qu'ils ne désirent pas être les premiers mais qu'ils sont heureux de voir les autres apprendre les détails du métier et devenir aussi efficaces qu'eux. Ceux qui assument fidèlement leurs fonctions de cette façon auront à côté d'eux, au bout d'un certain temps, un grand nombre d'ouvriers experts qu'ils auront formés. » (Ellen G White *Review and Herald*, 4 décembre 1904).

Contexte du programme de développement en leadership

Le programme continu de développement en leadership de la Division Interaméricaine tient compte de trois dimensions distinctes : proactive, orientée sur l'objectif et revêtant un caractère complet. (a) Concernant la dimension proactive, on aide le dirigeant à porter son attention sur le fait de prendre l'initiative d'influencer les autres à progresser d'une manière positive vers une sainteté de caractère et obéissance au plan de Dieu. Dans ce procédé, ils aspirent à influencer, d'une manière décisive, le caractère et la direction de vie des autres. (b) Concernant la dimension orientée sur l'objectif, on appelle le dirigeant à

porter son attention sur le fait de s'intéresser aux gens plutôt que d'être incité par le programme. On donne aux dirigeants un aperçu de l'importance de se soucier du procédé de maturité spirituelle des individus aussi bien que de celle de se tourner vers le royaume plutôt que de se focaliser sur l'organisation. On leur donne des idées sur la manière de guider les autres à se trouver sur la même lignée que la mission du Seigneur. (c) Quant à la dimension revêtant un caractère complet, sont enseignées des instructions générales sur les principes du leadership et des approches pratiques en relation avec les règlements, la culture et les pratiques de l'Église adventiste du septième jour.

Citation provenant d'un leadership d'entreprise

Selon Brad Lee, officier de la marine, « être un dirigeant, c'est s'efforcer d'avoir un impact positif sur la vie des autres et dans le monde. C'est croire en soi-même et en ceux avec qui vous travaillez, aimer ce que vous faites et infuser chez les autres, énergie et enthousiasme. » (*Leadership Experience*, Richard Daft, p. 3)

Mission

La mission du Bureau du Développement en Leadership de la Division Interaméricaine est de développer des dirigeants compétents, démontrant une productivité de haut niveau, qui sont engagés à atteindre le niveau d'excellence et à inspirer l'unité, la croissance, la qualité de vie et le discipulat, adoptant les caractéristiques du dirigeant serviteur dont Jésus fut l'exemple.

Vision

La vision du Bureau du Développement en Leadership de la Division interaméricaine est, pour chaque administrateur élu de champ local, union, Division et institution administrée par l'union, d'être un modèle de ce qui caractérise le dirigeant serviteur, de montrer l'exemple de développer d'autres dirigeants à assumer des responsabilités de leadership dans l'organisation.

VOTÉ, de conduire, chaque quinquennat, des cours de développement en leadership de la Division Interaméricaine qui serait un programme annuel à l'échelle de l'union, de la manière suivante :

1. Le coordinateur de développement en leadership de chaque union soumet les noms des participants au coordinateur du leadership de la Division Interaméricaine,
2. Le coordinateur du leadership de chaque union en collaboration avec le coordinateur du leadership de la Division fixe la date et le lieu des cours annuels de développement en leadership au niveau de l'union,
3. Le coordinateur du leadership de la Division envoie une lettre d'invitation à chaque participant que l'on a proposé pour ce cours de développement en leadership.

4. Les participants au programme de développement en leadership seront :
 - a. Présidents de champ local et d'union
 - b. Secrétaires exécutifs de champ local et d'union
 - c. Trésoriers de champ local et d'union
 - d. Tous les directeurs de départements de champ local et d'union
 - e. Secrétaires itinérants et responsables de régions
 - f. Pasteurs de district ayant de l'expérience qui ont démontré l'habileté d'assumer des responsabilités plus étendues de leadership dans l'organisation
 - g. Autres employés de l'organisation ayant de l'expérience qui ont démontré leur habileté à assumer des responsabilités plus étendues de leadership dans l'organisation.
5. Il sera demandé à chaque participant de s'inscrire officiellement au programme de développement en leadership au module initial des classes qu'ils prendront. Il faut que le programme de ces cours de développement en leadership, ait cinq (5) modules.
6. Du fait de la nature dynamique de la connaissance et du leadership, il sera demandé aux participants qui continuent un leadership de poursuivre leur participation à ces modules de développement en leadership. Ces cours seront « rajeunis » tous les quinquennats afin de traiter des besoins émergeant en leadership.
7. La Division organisera la planification des classes en fonction des modules afin de s'assurer que chaque module ne reproduit pas des cours du programme.
8. La division désignera des conférenciers qui participeront aux classes annuelles de développement en leadership.
9. L'union et les champs locaux seront responsables du coût financier impliqué dans chaque module d'école du programme de développement en leadership.
10. Les pasteurs et autres employés de l'organisation qui démontrent l'aptitude d'assumer des responsabilités en leadership plus étendues dans l'organisation, peuvent être sélectionnés à participer au programme de développement en leadership grâce aux efforts combinés des administrateurs, secrétaire d'Association pastorale et directeur des ressources humaines au niveau du champ local.
11. Des participants supplémentaires peuvent être inscrits au programme annuel de développement en leadership.
12. On s'attend à ce que le coordinateur en leadership de chaque union conduise des programmes de développement en leadership bénéficiant tous les employés du territoire de l'union. Les cours de leadership de la Division Interaméricaine est un

programme particulier qui est conduit pour des participants spécifiques en leadership.

VOTÉ, d'établir la « Distinction honorifique de Leadership Exemplaire du Dirigeant Serviteur de la Division Interaméricaine » (DLEDS)

La Distinction honorifique de Leadership Exemplaire du Dirigeant Serviteur de la Division Interaméricaine (DLEDS) est la reconnaissance la plus élevée qui peut être accordée à un administrateur en service actif d'union, de champ local et d'institution gérée à la fois par la Division Interaméricaine et les unions du territoire de la DIA. Cet administrateur démontrera les caractéristiques exceptionnelles du dirigeant serviteur dans l'organisation où il est appelé à servir, après son élection.

Dirigeants bénéficiant de la Distinction de Leadership Exemplaire

1. Cette distinction honorera un dirigeant, reconnu pour avoir démontré une intégrité inébranlable, une vision morale et l'habileté de convertir cette vision en des objectifs spécifiques.
2. Cette distinction a pour but d'attirer l'attention sur le rôle de plus en plus critique de l'éthique en matière de conduite professionnelle dans l'exécution des tâches administratives où le dirigeant a été appelé à servir après son élection.
3. Cette distinction a pour but de renforcer les traits caractéristiques du dirigeant serviteur dont Jésus fut l'exemple pendant son ministère terrestre.

Dirigeants ayant droit à cette distinction

1. Administrateurs exécutifs de champ local (président, secrétaire, trésorier)
2. Présidents ou administrateurs élus d'institutions administrées par la Division, les unions et les champs locaux
3. Administrateurs exécutifs d'union (président, secrétaire, trésorier)
4. Pasteurs de district

Remise des distinctions

Cette distinction honorifique sera remise aux bénéficiaires une ou deux fois par an lors des réunions mi-annuelles de la Division ou d'une cérémonie de remise de distinctions dûment organisée à cet effet.

Procédé de sélection

1. Les bénéficiaires de cette distinction seront choisis selon un système d'évaluation personnalisée et non en se basant sur un procédé de sélection compétitif.
2. Le but de ce procédé est de faire en sorte que tous les dirigeants de l'organisation puissent avoir droit à cette distinction.
3. Pour ce faire, un outil d'évaluation permettant de recueillir des données pertinentes sur chaque dirigeant, sera utilisé.
4. La Division calculera simplement les points permettant de déterminer quels seront les bénéficiaires de cette distinction.
5. Le procédé de sélection sera mis en place par les commissions de coordination de la Division et d'union.