

Les Changements A La Direction Bien Effectuées!

Les changements à la Direction:

- Ce sont des séquences normales de la vie organisationnelle.
- Ils n'affectent pas seulement l'individu qui est ou était le leader.
- Peuvent être compliqués par des considérations telles que
 - l'identité et l'ambition personnelles,
 - l'idéologie,
 - la loyauté,
 - Les amitiés,
 - les relations avec les collègues,
 - la politique,
 - Le sentiment de gagner ou de perdre,
 - Les considérations familiales,
 - De repositionnement...

Les changements à la Direction:

- Peuvent être gérés avec soin - l'attitude est la clé !

Les changements à la Direction—3 perspectives

1. Lorsque vous arrivez à la direction
2. Lorsque vous quittez la direction
3. Lorsque le changement à la direction signifie un nouveau superviseur

Une règle simple:

Arrivez avec humilité...

Partez avec grâce...

Avancez avec objectivité...

1. Lorsque vous arrivez à la Direction

- Faites preuve de respect à l'égard de vos prédécesseurs
- Comprenez "l'appel" au service, Il ne s'agit pas de votre personne.
- L'élection est pour un mandat - la période de temps qui s'écoule jusqu'à la prochaine Assemblée Générale.
- Lorsque le mandat prend fin, le rôle de dirigeant de la personne prend automatiquement fin.
- Si l'organe de nomination ou d'élection le décide, une personne peut être appelée à un nouveau mandat dans le même rôle.....

1. Lorsque vous arrivez à la Direction (suite)

- Examinez la conscience de soi et la soumission à Dieu
- Rejetez les politiques partisanses - servez l'ensemble de la communauté.
- Reconnaissez le danger subtil du "pouvoir".
- Réalisez les risques personnels dans la vie de dirigeant.

“Le leadership n'est pas tant l'exercice du pouvoir lui-même que de permettre aux autres de devenir responsables.”

—Warren Bennis and Burt Nanus, *Leaders: The Strategies for Taking Charge* (New York, Harper & Row, 1985, p. 80)

“Les hommes que le Seigneur appelle à des postes importants dans son œuvre doivent cultiver une humble dépendance envers Lui. Ils ne doivent pas chercher à embrasser trop d'autorité, car Dieu ne les a pas appelés à une œuvre de domination, mais à planifier et à conseiller avec leurs collègues ouvriers.

—Ellen G White, *Testimonies for the Church* Vol 9, p. 270.

“Parfois, un homme qui a été placé en responsabilité en tant que leader acquiert l'idée qu'il est en position d'autorité suprême, et que tous ses frères, avant de faire des pas en avant, doivent d'abord venir à lui pour obtenir la permission de faire ce qu'ils estiment devoir être fait. Un tel homme est dans une position dangereuse. Il a perdu de vue l'œuvre d'un vrai chef au sein du peuple de Dieu. ...

—Ellen G White, *Gospel Workers*, p. 91.

“Au lieu d'agir en sage conseiller, il assume les prérogatives d'un dirigeant exigeant. Dieu est déshonoré par une telle démonstration d'autorité et d'auto-exaltation. Aucun homme reposant sur sa propre force ne devrait jamais se substituer à l'esprit et au jugement d'un autre homme que le Seigneur utilise dans Son œuvre. Nul ne doit établir des règles et des règlements édictés par l'homme pour régir arbitrairement ses compagnons de travail qui ont une expérience vivante de la vérité.”

—Ellen G White, *Testimonies to Ministers*, p. 491

“Le Seigneur n'a placé aucune de ses agences humaines sous la dictée et le contrôle de ceux qui ne sont eux-mêmes que des mortels enclins à l'erreur. Il n'a pas donné aux hommes le pouvoir de dire : Tu feras ceci, et tu ne feras pas cela.”

—Ellen G White, *Testimonies to Ministers*, p. 347

“Maintenant, ne pensez pas que ces hommes qui suivent vos idées sont les seuls en qui vous pouvez avoir confiance. Vous avez parfois pensé que parce qu'ils font votre volonté à la lettre, ils étaient les seuls de qui vous pouviez dépendre. Si quelqu'un exerçait son propre jugement, et exprimait son désaccord, vous vous déconnectiez de lui comme quelqu'un en qui on ne pouvait avoir confiance. Enlevez vos mains du travail et ne vous y agrippez pas. Vous n'êtes pas le seul homme que Dieu utilisera ...”

—Ellen G White, *Testimonies to Ministers*, p. 303

L'Église n'a pas de système "présidentiel"

L'organisation de l'Église adventiste du septième jour " reconnaît le système des comités ". Elle prévoit une administration partagée (président, secrétaire, trésorier/directeur financier) plutôt qu'un système présidentiel. Elle reconnaît l'unité des entités[...] fondée sur la mission, le but et la croyance[...]. Si l'intégrité de chaque entité est reconnue (église, fédération, union), chacune est perçue comme faisant partie d'une fraternité qui ne peut agir sans se référer à l'ensemble.

—General Conference *Working Policy*, D 05

Le travail d'équipe des dirigeants est requis

- Le président, le secrétaire et le trésorier sont les officiers exécutifs et doivent poursuivre le travail en consultation les uns avec les autres.
- Chaque membre de la direction exerce ses fonctions sous la direction du comité exécutif.
- Le président est le premier dirigeant de l'entité placée sous tutelle administrative générale du territoire.
- Le secrétaire et le trésorier/chef des finances font rapport au comité exécutif après consultation avec le président.

—See General Conference and Model Constitutions and Bylaws, Article on Officers

Risques personnels dans le leadership

1. Le pouvoir exacerbe la personnalité

Le pouvoir exacerbe la personnalité

“... Les sujets qui œuvrent dans des espaces de travail et des positions plus vastes, favorisant les postures expansives, qui ont participé à l'étude, étaient plus enclins que les autres à empocher, plutôt qu'à retourner, un trop perçu, à tricher à un test et à enfreindre les règles dans un jeu de simulation de conduite.”

—Harvard Business Review, Nov 2013, p. 36

Risques personnels dans le leadership

1. Le pouvoir exacerbe la personnalité
2. L'attention et le respect liés à un rôle de leadership rendent l'introspection difficile et les faiblesses inadmissibles.
3. Les éloges et les critiques peuvent fausser le jugement.
4. Les exigences du leadership peuvent créer un déséquilibre dans la vie
5. L'identité personnelle se définit par le pouvoir et la position
6. Les modèles prédominants de leadership vus dans la société (affaires/gouvernement/militaire) ne sont pas appropriés pour l'Église.

L'importance avérée des 90 premiers jours

- Une opportunité d'afficher des comportements de dirigeant.
- D'établir la confiance et la crédibilité

La confiance:

- C'est sans doute le trait le plus important dans le leadership des organismes bénévoles.
- Il se fonde sur deux perceptions : le caractère et la compétence.
- Le moyen le plus rapide de diminuer la confiance - violer un comportement de caractère
- Le moyen le plus rapide d'augmenter la confiance - Démontrer un comportement de compétence.

La confiance est comme une gomme à effacer. Elle devient de plus en plus petite après chaque erreur.

La confiance (suite)

“...Nous rejetons les choses honteuses qui se font en secret, nous n'avons point une conduite astucieuse, et nous n'altérons point la parole de Dieu. Mais, en publiant la vérité, nous nous recommandons à toute conscience d'homme devant Dieu.”

—2 Corinthiens 4:1-2 (LSG)

“Nous ne donnons aucun sujet de scandale en quoi que ce soit, afin que le ministère ne soit pas un objet de blâme.”

—2 Corinthians 6:3, (LSG)

L'importance avérée des 90 premiers jours

- Une occasion d'afficher des comportements de dirigeant.
- D'établir la confiance et la crédibilité
- D'établir des relations (pas seulement entre les membres du groupe des officiers)
- D'accélérer votre apprentissage
- De comprendre les principes de la gestion du changement.

Le défi d'initier le changement :

Comment secouer le bateau sans passer par-dessus bord ?

Stratégies de gestion du changement :

1. Envisagez un brillant avenir. Créez un futur limpide, mais ne dénigrez pas le passé.
2. Présentez des arguments convaincants. Éduquez (en termes de besoin, du comment et des avantages) et revitalisez.
3. Développez un sentiment d'urgence (la conviction que " nous pouvons mieux faire ")
4. Impliquez les gens à un niveau approprié
5. Ayez des actions et des attentes claires. Ce qui est mesuré et récompensé se réalise.

L'importance avérée des 90 premiers jours

- Une occasion de démontrer ses capacités de leadership.
- Établir la confiance et la crédibilité.
- Établir des relations (pas seulement entre les membres du groupe des officiers).
- Accélérez votre apprentissage. N'ayez pas peur de demander.
- Comprenez les principes de la gestion du changement.
- Entourez-vous de leaders à haut potentiel.
- Construisez votre réseau de conseillers et de consultants.
- Renforcez la culture d'entreprise.

La culture d'entreprise

1. Tout le monde est valorisé, tout le monde est nécessaire.
2. La diversité est à l'honneur.
3. Candeur et gentillesse.
4. Sécurité et responsabilité.
5. Importance des individus, interdépendance du groupe (créez une chorale et non une collection de solistes).

1. Lorsque vous quittez la direction

Occuper un poste et posséder un poste sont deux choses différentes!

2. Lorsque vous quittez la direction

- Jusqu'à quand est-ce "assez long" / "trop long" ?

“On m’a demandé si ce n’était pas une erreur de changer le président d’une Fédération alors que ceux qu’il administre ne sont pas disposés à le laisser partir.

—Ellen G White, Ministère Évangélique, p. 409

“Le Seigneur a bien voulu m’éclairer sur cette question. Il m’a été montré que les prédicateurs ne devraient pas être maintenus dans la même région année après année et que le même homme ne devrait pas présider longtemps la même Fédération. Un changement sera avantageux pour les Fédérations et les églises, car tous les hommes n’ont pas les mêmes dons.”

—Ellen G White, Ministère Évangélique, p. 420

“Le ministère évangélique est l'œuvre la plus importante jamais confiée aux êtres humains, et ceux qui sont appelés à cette œuvre sacrée doivent se méfier de l'esprit de recherche de positions, toujours considérant la prédication de la Parole dans l'œuvre du salut des âmes comme leur principale responsabilité et leur plus grand honneur...

—General Conference Working Policy E 50, Tenure of Office

“Ils devraient reconnaître que si l'appel au ministère est pour la vie, l'appel au service administratif est temporaire ; par conséquent, ceux qui sont choisis de temps à autre pour des responsabilités administratives devraient toujours se tenir prêts à s'engager joyeusement dans un service pastoral à plein temps lorsqu'ils sont appelés à le faire à nouveau.”

—General Conference Working Policy E 50, Tenure of Office

“Il y a ceux qui occupent des postes électifs ou nominatifs et qui n'ont pas reçu de formation pastorale.... Même s'ils sont prêts à accepter d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels ils sont qualifiés, l'organisation est parfois petite et il y a peu de postes disponibles ou ouverts. Les divisions sont encouragées à étudier les situations particulières de leur division et à examiner les options qui s'offrent à elles, y compris l'aide à la reconversion des individus pour d'autres domaines de travail ou des règlements définitifs plus complets lorsque d'autres emplois dans l'œuvre ne sont pas disponibles pour les personnes non réélues.” —General Conference Working Policy E 50, Tenure of Office

2. Lorsque vous quittez la direction

- L'attitude mentale est la clé d'une transition saine.
 - Le service de Dieu ne dépend pas d'un poste de direction.
 - Dans l'Église, l'emploi cherche la personne plutôt que la personne cherche l'emploi. La seconde assertion peut avoir un effet disqualifiant.
 - L'abandon d'un rôle de leadership peut être douloureux s'il est considéré comme une perte. Méfiez-vous des sympathisants.
- Respectez les processus de sélection des dirigeants de l'Église - ils ne sont peut-être pas parfaits, mais ils impliquent un processus de groupe.
- Faites preuve de respect envers vos collègues et l'Église.
- Engagez-vous avec l'avenir, ne pleurez pas le passé.

3. Changement de dirigeant avec un nouveau superviseur

- Respectez le processus de sélection des dirigeants.
- Veillez à ce que la loyauté envers un ancien superviseur ne compromette pas les services rendus à l'organisation.
- Faites preuve de loyauté envers Dieu et l'Église.
- Soutenez le programme plutôt que de miner le leader.
- Restez positif - engagé, collaboratif, objectif, analytique, constructif.
- Établissez des relations de façon proactive.
- Valorisez les différences.