

Garder le groupe sur la cible

Carl George

Introduction : Cinquième Facette du Ministère Bénévole

Ceci est notre cinquième discussion sur les facettes d'un ministre bénévole efficace. Je me suis entraîné à mémoriser l'ordre de ces différentes facettes en dessinant ce qui ressemble à un grand signe dièse ou à un jeu de morpion. Cela me permet de penser à la réunion. Nous en sommes donc au cinquième point – pile au milieu si nous faisons un, deux, trois, quatre, cinq. Et c'est de la réunion elle-même dont nous allons parler.

Rappel des Étapes Précédentes

Mais de quoi avons-nous parlé dans la série précédente ? Quel a été le premier point abordé ? La connexion. Avec qui ? Contactez les responsables et le personnel de votre église, ou les personnes désignées pour recueillir les rapports. D'accord ?

Une fois la connexion établie, notre première tâche est de recruter. Quel type de personne allons-nous recruter ? La personne qui prendra notre relève. On ne dit pas : « Souhaitez-vous venir travailler en groupe avec moi ? » On peut commencer comme ça, mais en lui expliquant ce que vous avez en tête, on lui dit : « Et devinez quoi ? Ce sera votre groupe quand on aura terminé. » Et vous expliquerez à la personne que vous recruterez ce que je vais lui faire. Vous lui confierez le groupe. Nous allons donc travailler ensemble pour créer un groupe qui ne nous appartiendra à aucun d'entre nous. Parce que nous le partagerons avec ceux qui nous suivent. Et ensuite, nous créerons d'autres groupes au fur et à mesure. Nous avons donc établi un modèle.

La troisième chose que nous allons faire ? Inviter des gens au groupe, avec l'aide de notre apprenti. Cela signifie que la direction de l'église ne nous donnera pas de cours. Elle ne nous donnera pas de groupe. Qui est responsable de former les participants, de convoquer la réunion et de faire naître le groupe ? C'est nous. Nous en assumons la responsabilité car nous sommes des leaders, et nous définissons les leaders comme des personnes qui ont des adeptes. Nous aurons donc des adeptes parce que nous dirigeons et que nous invitons. Et dans certains cas, cela implique de développer une certaine attractivité personnelle ; sinon, les gens ne voudront pas venir partager leur misère et leur chagrin avec nous. Ils préféreront venir et être encouragés par nous.

Lorsque nous réfléchissons précisément à ce qui va se passer lors de la réunion, nous devons, étape quatre, nous préparer pour la réunion, et maintenant nous sommes prêts à parler de la réunion elle-même.

L'Objectif de la Réunion

Que souhaitons-nous vraiment accomplir lors de cette réunion ? Voyons si nous pouvons nous concentrer sur un objectif ambitieux qui conviendrait à pratiquement tous les types de groupes, à tout moment de l'année liturgique. Que souhaitons-nous vraiment ? Nous voulons que les gens se rassemblent et, par ce rassemblement, qu'ils aiment davantage Dieu et apprécient ce qu'il a fait en mettant son Fils, Jésus-Christ, à notre disposition et en nous donnant une place dans son corps. Nous participons à l'œuvre de Dieu sur terre à ce stade de l'histoire humaine. Car en tant que croyants en Jésus-Christ, nous faisons partie de son corps. Nous voulons donc que les gens aiment davantage Dieu et apprécient le fait d'appartenir à son corps.

Chaque fois que le corps de Jésus-Christ se rassemble, notamment en petits groupes, les chrétiens ont une réelle occasion de se témoigner de l'amour les uns envers les autres au nom de Jésus-Christ. Nous recherchons donc un espace de ministère mutuel où le ministère mutuel est essentiel. S'il s'agit d'un ministère mutuel, il doit s'appuyer sur un modèle de discussion et d'interaction qui ne soit pas dominé par une seule personne, y compris le responsable. C'est-à-dire, même si la leçon peut comporter un temps d'enseignement où le responsable fait quelques déclarations formelles, sans être interrompu. Il peut y avoir un temps d'enseignement de 10, 15, voire 20 minutes, voire une demi-heure, voire 40 minutes. Ce serait le temps d'enseignement où les dons du responsable seraient mis au service du groupe.

Mais si ça s'arrête là, tout ce que nous avons eu, c'est un cours. Nous avons réussi à transmettre du contenu, ou du moins nous avons eu l'occasion d'en proposer. Il se peut qu'il n'ait pas été réellement reçu. Nous ne le saurions pas si nous ne donnions pas la possibilité aux participants de nous répondre. Mais dans le concept de groupe bienveillant, ce que chaque membre dit à un autre est tout aussi important que ce que l'enseignant dit au groupe.

Différents moments de la réunion et différents types d'interactions sont appropriés. Mais il s'agit avant tout de varier les plaisirs pour que chacun prenne soin de lui.

Dire la Vérité avec Amour

Les Écritures parlent d'un concept particulier : « Dire la vérité avec amour. » La vérité est parfois dure. Elle est en contradiction avec ce qui nous est cher. Elle nous fait parfois prendre conscience de nos erreurs. Par conséquent, nous devons nous demander comment présenter la vérité de manière à ce que les membres de notre groupe puissent la recevoir et ne pas la rejeter. C'est là que l'amour prend toute son importance. Si les gens se sentent réellement soutenus et aimés, leur cœur s'ouvre beaucoup plus à la vérité. S'ils sont disposés à l'entendre, s'ils y prêtent attention, les bienfaits dans leur vie seront abondants. Car les bénédictions de Dieu sont promises à ceux qui entendent, écoutent et acceptent volontiers les enseignements.

Nous cherchons donc un changement d'attitude envers la vérité divine. Nous voulons que les gens se sentent partie prenante de l'œuvre de Dieu dans le monde, qu'ils ressentent une part de son amour. Il ne s'agit pas d'une mentalité de croisé, mais d'une mentalité d'affirmation et d'amour. On ne va pas redresser les gens. On va les aimer au point qu'ils abandonnent leurs idées fausses. Ces

groupes jouent donc un rôle essentiel dans le modèle de persuasion que le Seigneur utilise pour rassembler les gens. Jésus lui-même était quelqu'un de très doux. Il disposait d'une puissance de feu qu'aucune armée humaine n'a jamais eue, avec des légions d'anges qu'il aurait pu appeler au jugement de tous ceux qui s'opposaient à lui. Et pourtant, avec patience, il a continué à enseigner, à servir de modèle et même à accepter certains abus de la part de ceux qui vivaient dans son monde.

Gérer les Obstacles et Distractions

Il existe des obstacles à l'efficacité de votre groupe. Parmi ceux-ci, il faut anticiper les distractions. Il y en aura. Votre lieu de réunion doit donc être surveillé. Il est important de bien réfléchir au lieu où vous allez tenir la réunion. Il est préférable de ne pas le faire chez vous, la plupart du temps. Il est conseillé de le faire à tour de rôle, parfois chez vous. Privilégiez les maisons d'emprunt, car vous savez que vous allez quitter le groupe. Vous finirez par le quitter. Vous en emmènerez bien sûr certains avec vous pour vous aider à organiser un nouveau groupe. Mais si le groupe se tient chez vous, il est difficile de le quitter. Il est donc important d'organiser des réunions dans d'autres lieux que votre domicile, ou même chez votre apprenti. Vous devez déplacer ces personnes d'un domicile à l'autre, voire trois. Et elles ne doivent pas être vous, ni votre apprenti régulièrement, afin de conserver une certaine liberté de mouvement à mesure que le leadership se développe au sein du groupe.

Mais vous dites à votre apprenti et à votre assistant – votre hôte ou hôtesse – : « Maintenant, surveillons les distractions et éliminons-les systématiquement. » Assurons-nous que la personne qui sera l'hôte s'occupe de ranger les animaux. Ils ne sont pas à notre disposition, surtout s'il s'agit de chiens qui lèchent, de chats qui miaulent, de singes qui bavardent ou de perroquets qui ont besoin d'être couverts. Occupez-vous de ces choses avant la réunion pour éviter toute confusion de dernière minute.

Assurez-vous d'avoir un accord avec la famille que vous avez contractée, pour éteindre toute la radio et la télévision afin que nous n'ayons pas cette interruption constante des ondes qui arrive. Convenir de la personne qui ouvrira la porte pour accueillir les retardataires afin que la réunion n'ait pas à s'arrêter pour cela, mais que l'hôte ou l'hôtesse puisse accueillir les retardataires et le faire, les faire entrer et les aider à s'installer et à se mettre à l'aise, puis ils pourront être présentés au groupe de manière appropriée.

Il est donc important de mettre en place un maximum de mesures préventives pour éviter les distractions. Cela s'applique même aux préparations de rafraîchissements. Certaines personnes sortent et s'agitent dans la cuisine, faisant un tel bruit et un tel brouhaha qu'elles détournent l'attention de la réunion et la déconcertent. Il est important d'éviter cela. En gardant ces préparatifs à l'esprit, vous avez prévu des services de garde d'enfants adaptés et une stratégie supplémentaire pour les enfants présents.

L'Accueil et le Rôle du Coach

Ensuite, vous devez reconnaître que vos salutations donnent le ton à la réunion, la façon dont vous saluez chaque personne impliquée. Dans la mesure du possible, touchez les gens. Si possible, s'ils vous le permettent, serrez-les dans vos bras. Soyez chaleureux avec eux, enthousiaste et enthousiaste de leur présence. Présentez-les les uns aux autres. Plusieurs personnes dans la salle auront besoin d'une attention particulière. L'une d'elles est le coach invité. Vous l'inviterez, espérons-le, à la réunion. Ce coach viendra toutes les quatre ou cinq réunions. S'il y a quatre ou cinq autres groupes, il devra également les visiter. Mais il viendra à votre réunion.

Il faut s'assurer qu'ils connaissent chaque personne présente. Ils ont été présentés comme la personne qui vous aide à préparer et à gérer le ministère. Ainsi, ils seront en mesure de gérer les problèmes spécifiques rencontrés par certains de vos fidèles.

Certaines personnes se sentent mal à l'aise avec vous, en tant que leader. Il serait bien d'avoir une personne intermédiaire que vous leur avez déjà présentée. Si quelqu'un a désespérément besoin de quitter votre groupe et d'aller ailleurs, c'est l'occasion pour le coach. Et si vous avez présenté cette personne au coach et qu'elle rencontre des difficultés, vous pouvez lui dire : « Je pense qu'elle a des difficultés. Pourriez-vous lui demander si c'est le groupe dans lequel elle devrait être ? Si elle se sent plus à l'aise dans un autre groupe, je serais ravie de la voir faire cela. Mais je ne peux pas le lui dire. Elle se sentirait rejetée. Alors, pourquoi ne pas lui donner des conseils ? »

Le coach peut intervenir et leur dire : « Ce groupe vous convient-il ? Nous avons plusieurs groupes. J'en gère plusieurs autres, et je viens de remarquer que vous étiez assis ici, très calmement, et que vous sembliez tendu. Y a-t-il quelque chose qui ne fonctionne pas dans l'alchimie de ce groupe pour vous ? »

À ce moment-là, soit ils diront : « Bien sûr. Ça ne marche pas bien, mais je n'ai aucune façon polie de me retirer. » Ou bien ils diront : « Non. Je suis tellement débordé au travail, tellement préoccupé que ça n'aurait aucune importance. Ce groupe va bien. Je préfère être ici qu'ailleurs. » Puis le message revient au responsable du groupe : « Ne vous inquiétez pas. Ce n'est pas vous. C'est autre chose. Cette personne n'est tout simplement pas encore prête à partager son problème et à recevoir du soutien. »

Votre coach est donc une tierce personne qui peut vous aider dans les moments difficiles, même avec les membres du groupe eux-mêmes. Il ne s'agit pas seulement pour lui de vous accompagner. Il s'agit pour vous de renforcer votre ministère auprès de vos fidèles grâce à la possibilité de faire appel à un coach. Et puis, bien sûr, à mesure que le coach apprend à connaître vos fidèles, que peut-il faire ? Il peut vous donner des conseils sur la façon de gérer certains problèmes qui surviendront, car il voit ce type de personnes agir dans d'autres situations. Cela peut donc être utile.

Favoriser la Rencontre et le Partage

En faisant connaître vos nouveaux membres au sein du groupe, vous avez l'occasion de faciliter leur rencontre. C'est un atout majeur, car faciliter la rencontre d'un nouveau membre avec votre groupe permet également aux membres de mieux se connaître. L'objectif est d'inciter les gens à partager leur biographie personnelle. Sachez que le monde du travail n'est pas un lieu particulièrement valorisant dans de nombreuses entreprises. De plus, les personnes qui parlent beaucoup d'elles-mêmes sont souvent perçues comme repliées sur elles-mêmes et généralement taxées d'arrogance. Nombre d'entre elles ont été traitées de manière abusive lorsqu'elles ont tenté de se dévoiler, et elles sont très réticentes à le faire. Il faut une permission très spéciale, qui permet aux personnes de se sentir suffisamment en sécurité pour vous offrir un extrait de leur biographie personnelle afin que vous puissiez les connaître.

Chaque fois qu'un nouveau venu est présent, l'opportunité qu'il vous offre est la suivante : aucun de vous ne lui est connu. Et le nouveau venu n'est connu d'aucun d'entre vous. Si vous souhaitez en savoir plus sur le nouveau venu, vous serez considéré comme intrusif et indiscret si vous lui posez trop de questions. Il ne s'agit pas d'un interrogatoire.

Passer de l'ignorance à la curiosité du nouveau venu est un excellent compromis : l'opportunité de faire connaissance. Nous avons appris qu'il existe des questions de partage, que nous appelons « questions créatrices de liens ». Ces questions permettent aux gens de se comprendre. Elles leur donnent la permission de partager leur histoire personnelle. Parfois, nous leur donnons un petit menu de questions, les distribuons sous forme de cartes et leur demandons : « Choisissez une de ces questions qui vous corresponde. » Parfois, nous n'en choisissons qu'une ou deux.

Il existe des questions sûres, et chaque animateur de petit groupe doit apprendre à les utiliser pour créer des liens. J'y reviendrai dans un instant. Mais lorsque les participants partagent, vous prenez le temps, avec le groupe, de laisser chacun s'exprimer – et s'ils ne le souhaitent pas, laissez-les dire « je passe » –, s'ils se sentent suffisamment en sécurité pour le faire, vous obtenez un aperçu de leur vie et vous pouvez alors faire preuve d'empathie et de compréhension.

Lorsqu'ils présentent des dilemmes au groupe, la façon dont vous abordez le premier dilemme détermine si vous leur faites entendre la vérité ou non. Car les gens vous mettront à l'épreuve avec des détails qui leur importent peu, pour voir si vous allez les dévorer ou si vous allez les traiter avec bienveillance. Et si vous les traitez bien, ils vous dévoileront un défi plus réel et plus difficile au fil du temps. Vous constaterez que la partie « faire connaissance » donne le ton à tout le partage de votre réunion et influence même la manière dont vos prières seront traitées ultérieurement. Faire connaissance est donc extrêmement important lorsque vous dirigez la réunion.

Réduire les Comportements Blessants

Il y a cependant un autre point à surveiller : il faut réduire les comportements qui entravent l'épanouissement mutuel. Aucun groupe, même authentique, ne peut éviter des événements offensants pour l'un ou l'autre de ses membres. Soyez-en sûr. L'offense est inhérente au dilemme

humain. Elle fait partie de la Chute, du péché et de tout ce qui est impliqué. Mais il n'y a pratiquement pas de croissance sans l'offense. Car dans l'offense, non seulement nous apprenons que ce n'était pas une bonne idée, mais nous apprenons aussi à être blessés, puis à être pardonnés, à exiger ou à revendiquer le pardon, et de nombreuses négociations s'ensuivent en raison des blessures et des blessures qui vont réellement survenir.

Nous avons donc à cœur de réduire les comportements blessants. Et voici ce que nous avons appris : les propos insensés et les plaisanteries n'édifient pas les gens. Se critiquer les uns les autres n'édifie pas les gens. Se moquer les uns des autres n'édifie pas les gens. C'est pourquoi les Écritures nous disent : « Évitez les propos insensés et les plaisanteries. »

Quand j'ai parcouru ce passage particulier avec un groupe, un gars m'a dit : « Alors, que vais-je dire ? » Et j'ai dit : « Dis-en plus. Que veux-tu dire ? » Il a dit : « Eh bien, la plupart des conversations que j'ai au travail consistent à plaisanter ; cela fait partie de notre culture d'entreprise. On s'insulte tout le temps. En fait, on passe beaucoup de temps à réfléchir à des façons astucieuses de s'insulter. »

Et les Écritures disent : « Évitez les propos insensés et les plaisanteries. » Pourquoi ? Parce que le but d'une entreprise typique n'est pas de faire progresser les gens. Le but d'une entreprise typique est de faire gagner de l'argent à celui qui a investi dans l'entreprise. Et si les gens sont bien traités, c'est un avantage appréciable. Mais l'objectif d'une entreprise est plus de gagner de l'argent que de bien traiter les gens.

On a appris dans le monde des affaires que si on ne traite pas bien les gens, on ne gagne pas autant d'argent. C'est pour ça que certains disent : « Vous traiterez bien les gens, bande d'abrutis. Je n'ai jamais vu de groupe plus idiot. Mais si vous apprenez quelque chose, apprenez ceci. » Tout le monde rit, et le communicateur pense avoir bien fait parce qu'il a fait rire le public. En fait, les gens rient pour ne pas cracher. Parce qu'ils n'aiment pas être insultés, mais il faut apprendre à l'accepter avec grâce. Il n'y a pas beaucoup de place au monde pour quelqu'un qui se sent blessé à chaque fois qu'on le critique. Mais il n'y a pas beaucoup de place dans un groupe qui encourage les gens à critiquer, à critiquer et à être cyniques.

Il faut donc commencer à éradiquer ce genre de choses de notre vocabulaire pour que les gens se sentent en sécurité lorsqu'ils viennent nous voir. Car une chose est sûre : si on vous insulte, il faut rester sur ses gardes. Impossible de révéler des choses blessantes si on sait qu'elles seront utilisées contre vous, qu'on vous donnera un surnom et qu'on en portera le poids à jamais. Il faut donc commencer à se discipliner en ce sens.

Et vous dites : « Imaginez que je sois le groupe et que ce soit mon style de vie ? » Alors il est temps de grandir. Il est temps de grandir. Pourquoi ? Parce que je le dis ? Non. Parce que les Écritures nous montrent un modèle. Depuis la toute première église, lorsque les chrétiens étaient une minorité persécutée, ils devaient apprendre à se faire confiance, car n'importe lequel d'entre eux pouvait dénoncer les autorités et faire exécuter l'autre. C'était le genre de contexte dans lequel ils vivaient... voilà la qualité de vie chrétienne que nous connaissons en Union soviétique, où la

persécution communiste pendant des décennies était telle que quiconque était connu pour être croyant pouvait perdre son emploi, ses enfants pouvaient perdre leurs études universitaires, et ainsi de suite. Parce que quelqu'un les dénoncerait et les dénoncerait. Ils pourraient finir le reste de leur vie en prison. Puis il a passé 10, 20, 30 ans en prison pour avoir été trahi par un voisin ou un membre d'un petit groupe. Vous voyez ?

Nous parlons donc d'une opportunité de développer une confiance profonde au sein de ces petits groupes où l'amour est omniprésent. Et nous ne pouvons négliger l'édification mutuelle. Nous ne pouvons négliger nos paroles si nous espérons réellement améliorer la vie des gens et les aider. Car nous devons nous traiter les uns les autres avec honneur et dignité afin de pouvoir réellement nous enrichir mutuellement. Vous n'y avez peut-être pas pensé. Mais la plupart des bonnes actions humaines naissent d'une bénédiction qui permet à quelqu'un d'offrir son don à sa communauté en toute confiance.

Il y a toujours ces quelques cas étranges de génies rejetés par tous, mais qui ont néanmoins apporté leur contribution. Mais pour la plupart des gens normaux, la seule façon de briller, c'est quand quelqu'un leur dit : « Tu peux le faire. Tu peux le faire. Tu peux faire la différence. Tu peux être la personne qui peut aider. Tu peux être le grand frère. Tu peux être la grande sœur. Tu peux être l'intervenant. Tu peux être le sauveur. Tu peux être une personne qui change la vie de quelqu'un. » Eh bien, c'est bouleversant de penser que soi-même, on peut être une source de bénédiction pour quelqu'un d'autre. Waouh !

Cette réunion a été convoquée et vous souhaitez qu'elle soit une expérience positive pour les participants. Vous allez donc pouvoir organiser cette réunion en suivant certaines règles afin qu'elle soit une expérience positive pour tous.

L'Anatomie d'un Petit Groupe

Il est utile, lorsqu'on réfléchit à l'interaction en groupe, d'avoir une idée de ce à quoi on a affaire. J'appelle cela l'anatomie d'un petit groupe. Nous avons appris qu'un petit groupe comporte des éléments reconnaissables. Et ces éléments apparaîtront à chaque fois dans votre groupe. Leur apparence est prévisible.

Laissez-moi vous expliquer l'anatomie d'un petit groupe. Nous avons commencé par utiliser un cercle pour contenir un petit groupe. Un cercle est une forme enveloppante, n'est-ce pas ? Nous vous avons déjà expliqué le noyau du petit groupe, qui est composé d'au moins trois parties.

Quelles étaient ces parties ?

Le leader – et nous le nommons par le numéro que nous attendons de lui lors d'une réunion de groupe – 10, un chiffre romain. Ensuite, nous avons l'apprenti leader, puis nous avons l'hôte ou l'hôtesse qui sert d'assistant au groupe. Voici donc le noyau.

Mais il y a d'autres aspects dont nous devons constamment tenir compte. Nous avons dit que si vous dirigez votre groupe, vous devez être responsable de la garde des enfants. Il se peut donc que vous deviez désigner une baby-sitter ou prendre des dispositions – qu'il s'agisse d'un membre du

groupe ou d'une personne embauchée – l'un des adolescents, l'une des familles, ou quelle que soit la formule choisie.

Nous savons aussi qu'il arrive qu'une personne vienne aux réunions, généralement sur invitation. Il est d'ailleurs difficile d'assister à certains de vos groupes sans s'y rendre. Il est difficile, même pour un superviseur – un superviseur désigné – d'être présent sans être gêné si vous ne l'avez pas invité. C'est pourquoi nous appellerons cela le coach invité. Et pour l'entraîneur invité, on utilise aussi un chiffre romain. Un L est un chiffre romain pour 50. Et bien sûr, si un entraîneur encadrerait un groupe de cinq leaders, combien en aurait-il sous sa responsabilité ? 50. Donc, tout cela colle, n'est-ce pas ?

On dirait : « Hé, c'est le chef. » En fait, c'est la personne qui veille sur 50 personnes réparties en cinq groupes de 10.

Le coach est là, et il n'est là que de temps en temps. Il ne souhaite pas être présent à chaque réunion, sauf peut-être au début, lorsque vous rencontrez un ou deux problèmes et que vous avez besoin de sa présence deux ou trois fois de suite. Il ne souhaite pas être présent à chaque réunion, car il a besoin de prendre du recul pour prendre du recul et aborder la situation avec un regard neuf. Il peut alors repérer les problèmes et vous aider à organiser un événement plus créatif, grâce à son indépendance relative au sein du groupe.

Au-delà de cela, nous avons appris qu'il existe d'autres composantes, notamment trois composantes essentielles à la gestion d'un groupe. L'une d'elles n'apparaît que dans environ la moitié des groupes étudiés. Nous l'appelons la composante des soins intensifs : la personne nécessitant des soins supplémentaires (SRS), une personne dont les besoins sont tels qu'un groupe pourrait lui être d'une grande aide. Cependant, ces personnes rencontrent des difficultés de croissance qui peuvent parfois mettre à rude épreuve la capacité du groupe à les accueillir. Nous avons en effet documenté au moins neuf façons différentes dont les personnes nécessitant des soins supplémentaires interagissent au sein d'un groupe et, par ces interactions, créent des troubles au sein du groupe.

Exemples de Personnes Nécessitant des Soins Supplémentaires

1. **Être en désaccord avec le leader.** Dites carrément : « Non, vous avez tort. » Contredisez-le. Mais cela demande une certaine dose de grâce, n'est-ce pas ?
2. **D'autres ne s'attaquent pas au leader, mais attaquent quelqu'un d'autre.** C'est une ruse favorite pour un membre d'un couple marié de confesser les péchés de son conjoint dans ces groupes. Il suffit de confesser ses propres péchés, pas ceux d'autrui. Mais confesser les péchés de son conjoint une fois, c'est pratiquement la garantie qu'il ne reviendra plus jamais dans ce groupe. Et il ne vous laissera pas y aller non plus. Parce que vous parlez dans son dos. Mais il faut être très prudent : certains le feront, vous montrant ainsi leur besoin profond.

3. **Critiquer le comportement ou les opinions des autres membres du groupe.** « Non, tu as tort. » Comportements contradictoires. « Tu es tellement drôle. » Se moquer des autres membres du groupe. Cela arrive souvent, et je pensais que c'était une caractéristique des groupes d'adolescents, mais j'ai appris que c'est très courant dans tous les groupes qui comptent des jeunes adultes.
4. **Ceux qui dominent le temps de discussion.** Ils abordent un thème et doivent absolument le maintenir. Ce thème revient sans cesse et ils veulent plus que leur part du temps, et ils parlent, parlent, parlent, parlent, parlent. Il faut les prendre fermement en main, sinon ils détruisent le groupe. Il faut les convaincre et leur dire : « Non. On ne fera pas ça. » N'est-ce pas ? « J'ai besoin de ton aide pour gérer ce groupe. » Il faut établir des engagements avec eux. Et s'ils les enfreignent, dites : « Bill, je dois te parler de ça en dehors de la réunion. Alors, garde ça pour plus tard, quand on pourra en discuter en tête-à-tête. » Respectez la personne, mais gérez-la fermement, car sinon, le reste du groupe ne suivra pas votre direction. Ils diront : « Il faut que quelqu'un puisse diriger le groupe », et cette personne se comporte de manière incontrôlable.
5. **Se plaindre des services religieux ou du personnel d'une église est un coup fatal pour un groupe.** Il suffit que les gens disent : « Il faut pouvoir exercer notre droit à la liberté d'expression. » En tant que chrétien, vous n'avez pas les mêmes droits que les Américains. Notre drapeau n'est pas principalement la bannière étoilée. Mais il est sous l'injonction des Écritures. Et les Écritures ne nous donnent pas le droit de dire n'importe quoi, n'importe où. Car nous pouvons détruire et blesser d'autres personnes ce faisant. Ainsi, chaque fois que l'Église ou son programme est critiqué, si nous n'avons pas le courage de les traiter individuellement, de traduire ces personnes devant les autorités compétentes, de leur permettre de déposer plainte et d'être entendues, elles tueront la vie spirituelle de notre groupe. Et nous devons discipliner cela. Et voici une chose que nous pouvons leur dire : « Vous avez une préoccupation. Je veux bien la prendre en compte, mais ce n'est pas le moment d'y consacrer du temps. Alors, on se verra après pour en parler. » Et s'ils veulent continuer, soyez très fermes et dites-leur : « Ne reviens plus jamais dans mon groupe, jamais, jamais, jamais, jamais, jamais, quand je t'ai demandé de me parler de quelque chose en parallèle, ne continue plus jamais, sinon je veux que tu sortes de mon groupe. Je ne veux pas que tu sortes de ma vie, mais je ne le tolérerai pas. » Vous dites : « Comment pouvez-vous faire cela et dire la vérité avec amour ? » Parce que vous dites la vérité, et parfois la vérité est dure et exige un amour dur. Mais il faut prendre en charge les personnes qui ne peuvent pas se gérer elles-mêmes et les aider à se gérer elles-mêmes, car elles seront perdues pour l'Église et pour la cause chrétienne si vous ne les aidez pas à gérer ces aspects de leur vie qu'elles ne peuvent pas gérer seules. Donc, vous n'êtes pas méchant. Vous êtes vraiment bienveillant. Parce que vous leur offrez une vie durable au sein d'une communauté chrétienne. Nous avons vu des personnes incontestées et

incontestées qui non seulement veulent détruire les groupes, mais qui perdent la vie faute d'un endroit sûr où venir se faire soigner.

6. **Se comporter de manière grossière, cynique, ne pas coopérer, éviter les distractions de ses propres enfants ou de son foyer, citer des sources contradictoires.** « Mais untel dit », « Eh bien, je regardais la télévision et Benny Hinn dit », et ils citent d'autres sources, de sorte que votre confrontation avec Jésus semble être une contradiction directe ou un défi. Apprendre à traiter ces personnes avec grâce est la marque d'un leader chrétien en pleine maturité.
7. **Les deux autres composantes à prendre en compte sont les chrétiens en croissance, ceux qui sont en pleine croissance.** Ce sont des personnes qui découvrent leurs dons spirituels et qui les utilisent avec discernement. Par conséquent, le Saint-Esprit bénit le groupe à travers eux.
8. **Et puis, bien sûr, il y a le chercheur.** C'est la personne qui vient chercher un refuge pour voir si elle peut trouver sa place dans le corps du Christ, représenté par votre direction, ou si elle peut trouver quelque chose de Dieu dans l'éternel, quelque chose qui influencera sa destinée. Parce qu'elle est insatisfaite de sa vie, à certains égards. Et elle se demande si elle pourrait simplement trouver l'énergie, l'aide, l'illumination dont elle a besoin. Et elle cherche. Elle est allée ici, là, et elle vient vers vous pour voir si c'est un refuge pour elle.

L'histoire la plus touchante que j'aie vue concernant un lieu sûr est celle d'une jeune femme maltraitée, blessée, ayant vécu deux ou trois mariages violents et ayant perdu ses enfants. Elle est venue dans un petit groupe. Dans ce petit groupe, on demandait : « Qu'attendez-vous de ce petit groupe ? Qu'attendez-vous de votre expérience au sein de notre petit groupe ? » C'était leur façon de faire connaissance. Et lorsqu'il s'est agi de cette femme en quête de sécurité, qui avait subi de très mauvais traitements, elle a dit : « J'espère trouver un lieu sûr, car j'ai été gravement blessée. J'ai besoin d'un endroit qui me soutienne. »

Et la chercheuse assise à côté d'elle, qui était dans le groupe depuis une ou deux semaines de plus, s'est penchée, l'a touchée et lui a dit : « Chérie, c'est un endroit sûr. » Je pense que cette responsable du petit groupe avait atteint notre objectif. En seulement deux ou trois réunions, une chercheuse non croyante a pu dire à une personne qui avait besoin d'être rassurée : « C'est un endroit sûr. »

Compétences à Développer pour l'Animateur

Mais quelles sont les compétences que vous souhaitez développer en tant qu'animateur de petit groupe pour gérer avec succès cette structure complexe à chaque réunion ? Nous développons actuellement toute une série d'études spécifiques sur ce sujet. Permettez-moi de vous en citer quatre ou cinq.

Vous voulez savoir comment utiliser une question d'attachement ? Voici la question d'attachement la plus utilisée et la plus ancienne que je connaisse. Elle invite les gens à partager et demande : « Comment votre maison était-elle chauffée quand vous étiez enfant ? » ou « Quel était le point chaud de votre maison quand vous étiez enfant ? » Cette petite question, vous serez surpris de ce qu'elle ouvre.

On trouve des situations où les foyers n'étaient ni heureux ni chaleureux. On trouve aussi des situations où les foyers étaient heureux et chaleureux. On trouve des enfants élevés en orphelinat, des personnes rejetées, des personnes ayant eu une enfance heureuse et des personnes ayant connu des situations conjugales difficiles. Par conséquent, on découvre toutes sortes de choses que les gens se sentent suffisamment en sécurité pour révéler, car cette confession d'enfance semble être un fil conducteur auquel seules les personnes très blessées ne peuvent répondre. Et tant que vous faites savoir aux gens : « Si vous souhaitez partager, nous serions ravis de vous écouter », ce genre de questions est sans danger. Des livres ont déjà été écrits sur ce sujet. Et à mon avis, Lymon Coleman est le meilleur auteur de questions de type « sérendipité », qui permettent aux gens de partager en toute sécurité, quel que soit leur niveau. C'est pourquoi je recommande la plupart de ses publications aux animateurs de groupe, car elles constituent des pistes importantes pour les questions de cohésion.

Apprendre aux gens à prier en groupe est une autre compétence à développer. Comment amener les gens à prier en groupe sans se sentir menacés ? Certains sont prêts à prier et savent prier à voix haute. D'autres ne reviendront même pas s'ils pensent que vous allez les forcer à prier. Soyez attentif à la peur liée aux prières orales. Nombreux sont ceux qui devront réciter plusieurs fois le Notre Père biblique avant même d'envisager une autre forme de prière, car ils auront besoin de prières modèles avant de pouvoir improviser. Les chrétiens de longue date n'y sont pas sensibles. Et c'est un problème. C'est donc une compétence à développer.

Et si on facilitait la participation ? On diffusait la discussion au sein du groupe ? Il y a un certain nombre de questions de discussion à garder à l'esprit. Pourquoi ne pas en lire quelques-unes avec moi pour pouvoir les formuler ? Vous les aurez en tête.

La première est : « Qu'en penses-tu ? » Tu la dirais avec moi ? « Qu'en penses-tu ? » En faisant cela, que fait le leader ? Il donne la parole, il passe le micro au groupe.

Ou la deuxième question : « Qui a vu cela à l'œuvre récemment ? » C'est un principe ou un problème. « Qui a vu cela récemment ? » Que faites-vous ? Vous invitez le groupe à partager ses observations.

Et la troisième question ? « Quelqu'un a-t-il un autre point de vue ? » Quand quelqu'un propose une idée vraiment farfelue et qu'on ne veut pas l'attaquer en tant que leader, il est bon de dire : « Waouh, c'est intéressant. Quelqu'un a-t-il un autre point de vue ? » On invite à la déférence. Mais on élargit le champ des possibles pour que chacun puisse se dire : « Bon, réfléchissons-y. » Peut-être qu'une approche est meilleure qu'une autre. L'une est peut-être plus biblique qu'une autre. Mais il faut bien y réfléchir, n'est-ce pas ? Alors, au lieu de critiquer quelqu'un qui a une idée

fausse, on dit simplement : « Bon. On entend ça ? Ah, d'accord. Qui a un autre point de vue ? » Et nous disons simplement : « Voici le point de vue A, le point de vue B, le point de vue C », sans avoir à nous engager sur la véracité de ces propos, n'est-ce pas ? Nous gérons donc la discussion de manière à les traiter avec dignité, sans les taxer d'être malavisés, et à leur permettre de prendre une décision : « Vous savez ? C'était mon premier point de vue. Mais je n'ai jamais fait de recherches ni discuté longuement à ce sujet. Il faudrait peut-être que j'en modifie certains points. » Ils peuvent alors se retirer avec dignité, et vous les préservez en tant qu'êtres humains. Que pensez-vous de cette question ? « Qu'avez-vous vu ? » Dites-le. « Qu'avez-vous vu ? » Vous accordez de l'importance à leur avis. Ou encore : « Quand cette idée vous serait-elle la plus utile ? » D'accord. Quelqu'un a une idée. C'est une idée gagnante. Elle ne s'applique peut-être pas à toutes les situations, mais elle peut être révélatrice à certains moments. Vous dites : « Ah. Quand cette idée vous sera-t-elle la plus utile ? »

L'un dirait : « Jamais. » Un autre dirait : « Mince, la semaine prochaine. » Un autre dirait : « Et voilà, vous invitez les gens à s'affirmer ou à se contredire avec courtoisie, et vous montrez la voie parce que vous avez mémorisé certaines de ces questions. »

Il faut constamment rediriger l'attention, et l'une des façons les plus efficaces de rediriger l'attention, pour ramener la réunion à son point de départ, est de dire : « Très bien, c'était intéressant. Revenons au sujet principal. Puis-je vous demander de revenir sur le sujet avec moi ? » Et vous invitez à changer de sujet et à revenir au sujet principal. Mais il n'y a rien de mal à être présent, car vous observez les autres pendant ces moments de partage et de distraction.

Il se peut aussi que vous deviez apprendre à dire des choses difficiles. Des choses comme : « Je suis désolé », « J'avais tort », « Je ne sais pas ». C'est un langage difficile à prononcer de la bouche d'un expert. « Je ne sais pas », « Je vais devoir faire des recherches », ou « Je vais devoir me faire aider. »

Ensuite, il y a des questions que tout chef de groupe devrait apprendre à se poser. Car elles suscitent de l'aide dans son rôle de chef de groupe. Et il y a trois questions particulières que j'aimerais apprendre.

On va voir une personne potentiellement utile et on lui demande : « Comment gérer ce genre de situation ? » Répétez-la avec moi. « Comment gérer ce genre de situation ? »

Vous invitez un coach à vous dire : « Donnez-moi votre avis. » Ainsi, il pourra partager avec vous son expérience.

Ou encore : « Existe-t-il un moyen plus efficace d'y parvenir ? » Vous pouvez vous poser cette question, mais vous pouvez aussi la poser à quelqu'un qui vous aide. Dites-le avec moi. « Existe-t-il un moyen plus efficace d'y parvenir ? »

Ou alors, « Qu'est-ce que je ne vois pas ? » Vous êtes face à un dilemme, vous ne savez pas à quoi vous êtes confronté, et vous avez besoin d'éclaircissements, alors vous vous demandez : « Qu'est-ce que je ne vois pas ? »

Si vous pratiquez ces phrases et les utilisez à quelques reprises, vous découvrirez qu'elles vous ouvriront un monde de sagesse pour diriger un groupe. Nous prions pour qu'en vous familiarisant avec l'anatomie d'un groupe, vous développiez les compétences nécessaires pour faciliter un ministère mutuel. Que votre groupe devienne une cellule véritablement aimante et bienveillante, composée de personnes interactives, capables non seulement de recevoir et de se soutenir mutuellement, mais aussi d'être un lieu où un non-croyant peut trouver refuge tout en se demandant : « Est-ce la foi que je peux adopter ? » Votre groupe aura le ton nécessaire pour devenir un lieu de naissance pour de nouveaux convertis. Nous aborderons ce sujet dans un prochain volet.