



Accompagner  
Valoriser  
Encourager  
Construire

# Les évolutions dans le ministère en considérant les besoins de la communauté

Cycle de vie des communautés et  
management situationnel

Contacts :  
Elisabeth NUSSBAUMER  
06 63 01 99 95  
[Accompagneravec@gmail.com](mailto:Accompagneravec@gmail.com)

Suivant les étapes de vie de la communauté, les qualités principales des ministères seront plus ou moins adaptés à la situation :

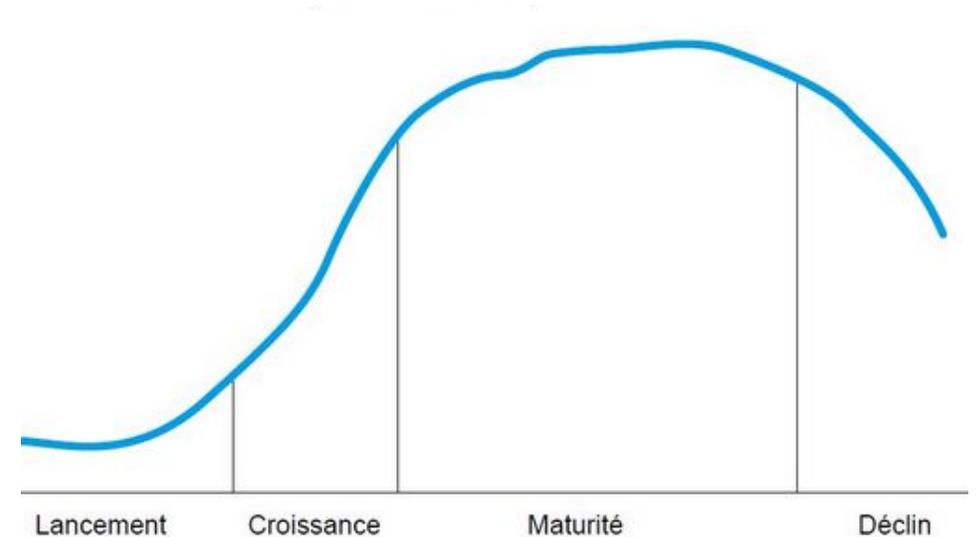
→ 2 modèles qui se complètent pour nous amener à réfléchir sur le sujet

Le modèle des 3 zones : un cycle de vie des communautés  
Le management situationnel

- Une carte pour comprendre ce qu'il se passe dans une communauté.
- Les étapes classique du cycle de vie sont en général les phases 2, 3 et 4
- Roxburgh et Romanuk nous invitent à dépasser cette fin du cycle de vie  
→ regarder les saisons des organisations

• Modèle des 3 zones

Le modèle des 3 zones (A.Roxburgh et F.Romanuk)

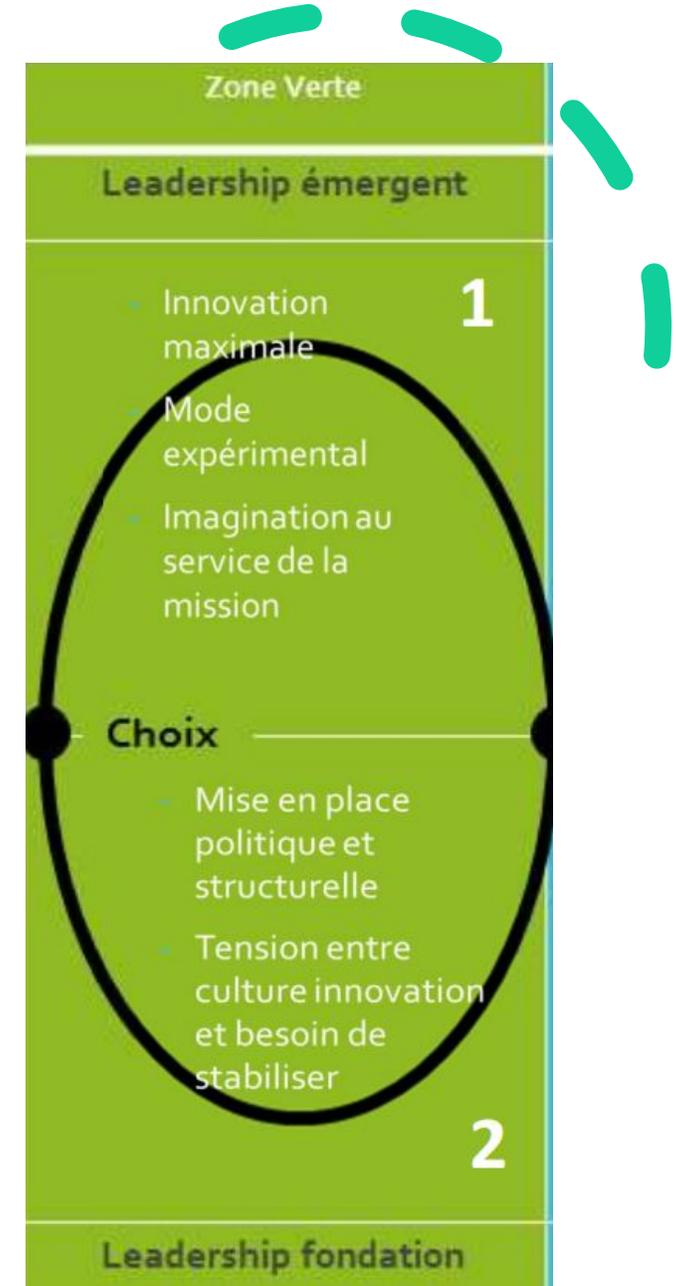


# Zone Emergente

Etape pionnière et d'expérimentation

- La culture prime sur l'organisation
- L'ambiguïté c'est la norme, la stratégie n'est pas linéaire

→ Les besoins de la communauté :  
Le droit à l'erreur  
La possibilité d'expérimenter



# Zone Performative - partie haute

Etape de stabilité et de consolidation

- L'organisation prime sur les relations
- La stratégie est claire, predictable

→ Les besoins de la communauté :  
Transfert et montée en compétences  
Spécialisation des rôles



# Zone Réactive

Etape de stress et de confusion

Essai de maintenir et de retourner à la performance

Crise

Une congrégation en état de confusion

- L'environnement change, et ce que nous avons fait ne fonctionne plus la performance n'est plus là

→ Les besoins de la communauté :

Aide au discernement de ce qu'il se passe

Cultiver le dialogue et l'écoute

Rassurer



# Zone Performative - partie basse

Etape de stabilité et de consolidation

- Cultiver une stabilité qui permettra de se remettre en mouvement
- Identifier les forces

→ Les besoins de la communauté :  
Comprendre ce qu'il s'est passé  
Evaluer la réalité présente  
Imaginer le futur



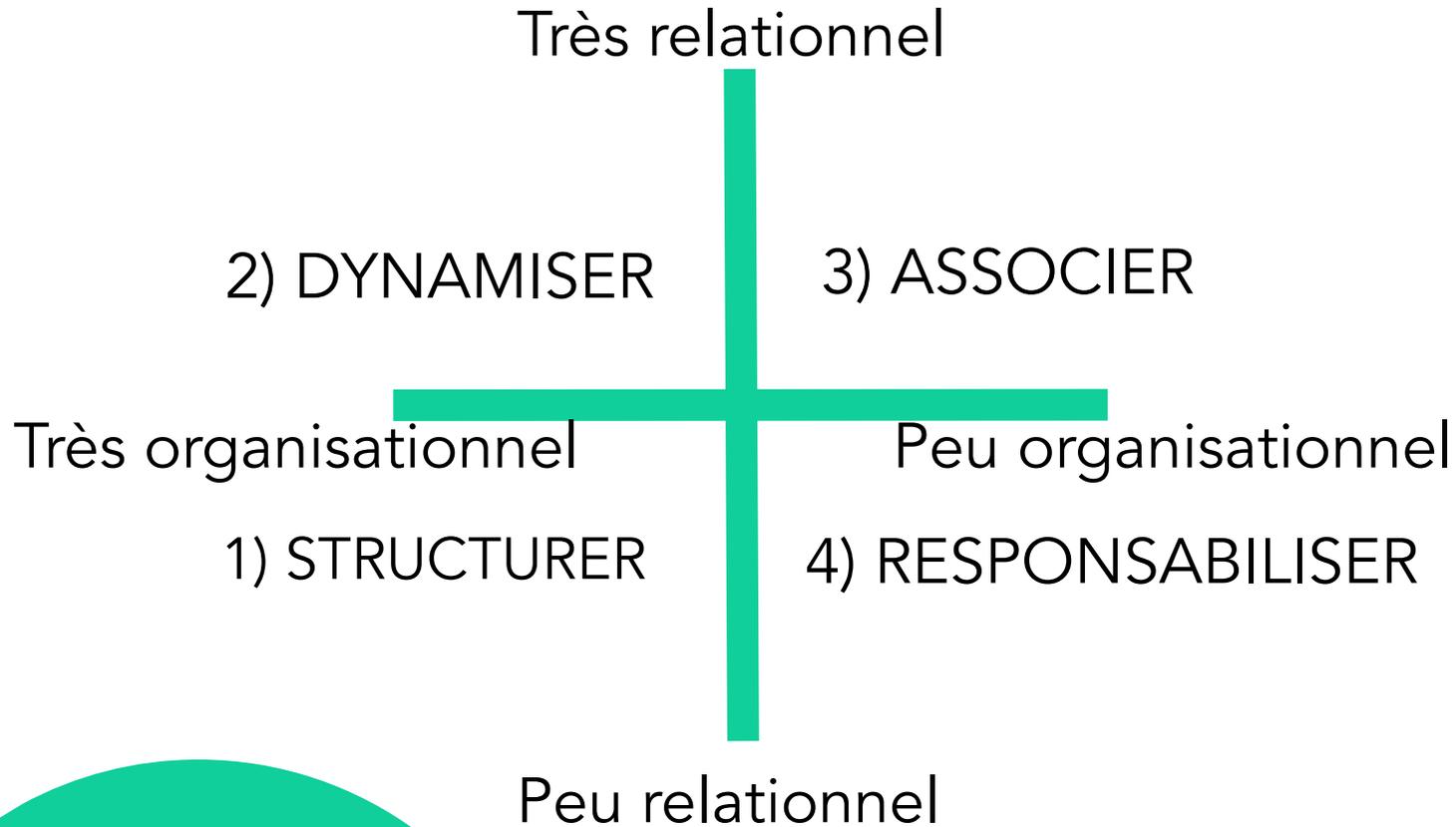
# A chaque phase ses besoins spécifiques

- Au delà des compétences et appétence des responsables, percevoir ce dont le groupe à besoin.
  - Discerner dans quelle phase est :
    - le groupe dans son ensemble
    - un projet spécifique
    - les personnes qui composent le groupe
- encourager les membres en décalage à percevoir où se situe la majorité du groupe pour agir de la manière la plus porteuse



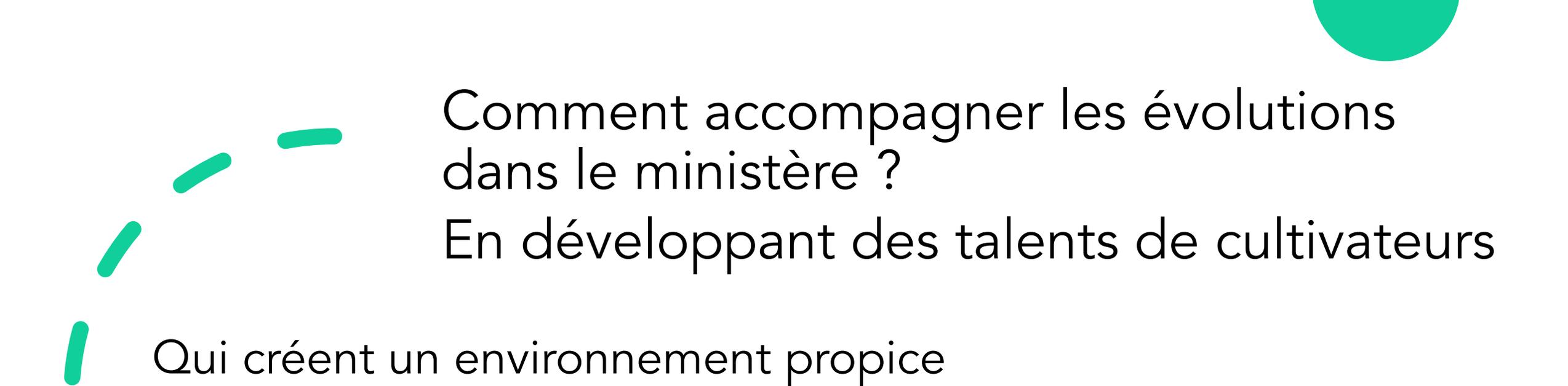
# Management situationnel

En fonction de l'autonomie de la personne ou du groupe



Un cadre de référence pour construire un chemin  
management collaboratif et responsabilisant qui s'appuie sur l'analyse du contexte

"Le management situationnel s'appuie sur la notion de cycle de développement (...) et non sur une "posture" particulière puisqu'il s'agira de changer de posture avec le temps



Comment accompagner les évolutions  
dans le ministère ?

En développant des talents de cultivateurs

Qui créent un environnement propice  
pour favoriser l'autonomie des personnes et des groupes  
En tenant compte des situations particulières

→ Ce ne sont que des modèles, qui restent très loin de la réalité,  
mais comme une carte pour une randonnée ils nous aident à  
nous diriger pour avancer dans la bonne direction



Accompagner  
Valoriser  
Encourager  
Construire

# Références

Management situationnel : Vers l'autonomie et la responsabilisation  
Dominique Tissier Ed Eyrolles

The Missional Leader : Equipping your church to reach a changing World  
Alan J. Roxburgh and Fred Romanuk Ed Jossey Bass

Contacts :  
Elisabeth NUSSBAUMER  
06 63 01 99 95  
[Accompagneravec@gmail.com](mailto:Accompagneravec@gmail.com)