

La Culture de l'Honneur, un écrin pour une vie communautaire abondante

Prévention des dysfonctionnements dans les églises et les oeuvres.

Les relations dans les milieux chrétiens ne sont malheureusement pas épargnées par les conséquences du péché originel et de son impact sur la nature humaine. Ainsi elles sont empreintes notamment de comparaison, de compétition ou encore de dévalorisation. Cette sur ou sous estime de soi pollue, à moyen et long termes, les relations de service et de travail au travers de deux corolaires paralysants : la jalousie et la peur.

La jalousie et la peur altèrent puis cassent les relations, faussent l'appréciation des compétences réelles de soi et des autres et génèrent des réflexes de protection personnelle qui vont à l'encontre de l'exercice du ministère. La créativité est appauvrie, la responsabilisation est parasitée et l'engagement diminue. Des ruptures, souvent douloureuses, s'ensuivent.

Ces éléments contribuent à diminuer les performances et peuvent amener des situations de mobbing et de burn-out qui vont facilement générer des tensions énergivores et des frais.

La Culture de l'Honneur trouve son appui principal dans la capacité de s'honorer les uns les autres par :

- une écoute réelle
- la reconnaissance des atouts de ses propres dons et ceux de l'autre
- la mise en évidence des complémentarités
- la valorisation des performances de chacun
- la joie commune devant les actions de Dieu

Elle repose également sur la mise en place de structures efficaces en clarifiant le rôle, les ministères, la place et les attentes de chacun dans l'Eglise et dans l'organisation de l'œuvre.

Il en découle une augmentation de la confiance à tous les niveaux, un renforcement des compétences individuelles et un esprit d'équipe qui se réjouit des réussites.

Cette position relationnelle s'apprend et s'exerce ; elle n'est pas naturelle à l'être humain.

Il est efficace de commencer cet apprentissage par le haut de la structure pour diffuser ensuite cette culture dans les différents échelons de l'église ou de l'œuvre par modélisation. Elle se vit dans les diverses collaborations tant en interne qu'en externe et dans chaque rencontre où l'accent est mis sur l'encouragement et sur le plaisir à l'audition des succès offerts par Dieu à chacun.

Quand une personne est entrée pleinement dans cette culture, elle accomplit ses tâches dans le même état d'esprit envers les autres, tant en interne qu'en externe. Sa créativité est libérée pour toujours et elle trouve plus de plaisir dans son service. L'ambiance de « travail », la « santé au travail », les félicitations, la joie, etc. contribuent largement à la motivation.

Pour autant, lorsque des dysfonctionnements apparaissent, ils ne sont pas ignorés mais abordés clairement. Il s'agit de garder à l'esprit que le but n'est pas la sanction de l'individu, mais bien au contraire l'opportunité de lui permettre de grandir dans la résolution d'une difficulté, dans une meilleure compréhension de la Grâce et des dons reçus, pour discerner et remédier au problème qui est à l'origine du dysfonctionnement.

Nous proposons un coaching intense et spécifique des instances dirigeantes pour apprendre et expérimenter cette culture. Ce coaching se repartit entre des séances individuelles et des temps où le coach est présent dans les différentes conseils et comités. Le coach n'intervient pas dans l'opérationnel; il observe le relationnel et propose ensuite des stratégies pour changer des habitudes et entrer dans cette nouvelle culture. C'est un investissement à moyen terme.