

Ce résumé utilise vos réponses aux questions pour définir votre style par rapport aux six différents styles de direction. **Aucun de ces aspects n'est plus ou moins important que les autres** ; ils se complètent et s'équilibrent. Évidemment aussi, ce compte rendu est basé sur vos réponses. Dans chaque domaine, vos réponses sont combinées pour donner une note comprise entre 5 et 25. Une note de 25 suggère que vous vous considérez comme étant très fort dans ce domaine, tandis qu'une note de 5 indique que vous ne considérez pas ce domaine comme votre point fort.

L'important, c'est de comparer les notes obtenues dans les différents domaines. Prenez bien le temps d'examiner ce résumé et remerciez Dieu pour vos atouts en matière de direction. Il peut aussi être désirable de réfléchir et de prier en recherchant qui d'autre, dans votre Église ou organisation, a des talents de dirigeant dans les domaines où vous avez obtenu les moins bonnes notes. Si cette évaluation vous surprend, discutez-en avec quelqu'un qui vous connaît bien. Il est possible qu'une ou deux questions particulières ou que l'interprétation que vous en avez faite aient eu une influence exagérée sur vos notes.

Copiez vos notes de l'indicateur dans le tableau ci-dessous, sans oublier de soustraire la note que vous avez donnée aux questions données dans la dernière ligne du tableau. Vous obtiendrez ainsi une note dans chaque domaine. Pour certaines personnes, les notes seront très proches les unes des autres, tandis que pour d'autres, il y aura une plus grande variation. Cela dépend de si vous avez donné des notes très différentes ou très proches.

| Direction pionnière |  | Direction stratégique |  | Gestion/ Administration |  | Direction en équipe |  | Direction pastorale |  | Direction encourageante |  |
|---------------------|--|-----------------------|--|-------------------------|--|---------------------|--|---------------------|--|-------------------------|--|
| Q1                  |  | Q8                    |  | Q2                      |  | Q6                  |  | Q7                  |  | Q3                      |  |
| Q11                 |  | Q10                   |  | Q9                      |  | Q12                 |  | Q14                 |  | Q5                      |  |
| Q20                 |  | Q16                   |  | Q18                     |  | Q25                 |  | Q22                 |  | Q13                     |  |
| Q26                 |  | Q28                   |  | Q24                     |  | Q30                 |  | Q29                 |  | Q19                     |  |
| Ajoutez 6           |  | Ajoutez 6             |  | Ajoutez 6               |  | Ajoutez 6           |  | Ajoutez 6           |  | Ajoutez 6               |  |
| Sous-total          |  | Sous-total            |  | Sous-total              |  | Sous-total          |  | Sous-total          |  | Sous-total              |  |
| - Q4                |  | - Q21                 |  | - Q15                   |  | - Q23               |  | - Q17               |  | - Q27                   |  |
| <b>Total</b>        |  | <b>Total</b>          |  | <b>Total</b>            |  | <b>Total</b>        |  | <b>Total</b>        |  | <b>Total</b>            |  |

## Direction pionnière. (q1+q11+q20+q26+(6-q4))

Nous considérons comme acteurs d'une *direction pionnière* ceux qui ont la volonté de se dépasser et de prendre les risques appropriés en s'efforçant de progresser pour découvrir et atteindre les objectifs à long terme. Dans un contexte chrétien, nous pouvons citer Philippiens 3 : « oubliant ce qui est en arrière et me portant vers ce qui est en avant ». Les *directeurs pionniers* sont passionnés par l'idéal et ils sont totalement engagés à y parvenir. Paul est un parfait exemple de dirigeant qui s'efforçait de repousser les limites de l'Église, malgré le risque personnel.

C'est aux premiers stades d'un idéal ou d'un projet que les *dirigeants pionniers* sont les plus efficaces, impatients de découvrir où Dieu les appelle. Cependant, avec le temps, ils risquent de perdre de leur intérêt pour la mise en œuvre d'un idéal, impatients de passer au défi suivant.

### **Direction stratégique.** (q8+q10+q16+q28+(6-q21))

Les dirigeants capables de diviser des idéaux et des objectifs ambitieux en étapes plus abordables sont essentiels pour l'Église. Les *dirigeants stratégiques* ont la perspicacité et la concentration nécessaires pour trouver des moyens de parvenir à l'idéal, le « comment », et ils sont capables de persuader le reste de l'Église d'accepter ce plan. Lorsque Néhémie dirigea les Juifs dans la reconstruction des remparts de Jérusalem, il fit preuve d'une *direction stratégique* en divisant le travail et en maintenant les tâches à une échelle abordable. Son plan était bon, les remparts furent reconstruits en 52 jours.

Les *dirigeants stratégiques* sont capables de faire preuve de bon sens face à une tâche difficile. Ils sont capables d'aider les autres à comprendre que ce qui semble impossible est réalisable. Cependant, comme les pionniers, ils peuvent être moins engagés dans la mise en œuvre d'une tâche, préférant laisser cet aspect aux autres.

### **Gestion/Administration.** (q2+q9+q18+q24+(6-q15))

Toutes les Églises ont besoin de bons *gestionnaires*, de personnes douées pour l'administration (Actes 6). Tout idéal ou changement nécessite des personnes capables de planifier et de résoudre les problèmes, de déléguer et d'organiser. Sans ce talent, les meilleurs projets risquent bien de ne jamais être mis en œuvre ! Les apôtres déléguèrent les tâches pratiques de partager la nourriture et de prendre soin des veuves à ceux qui avaient les compétences nécessaires, dont Étienne et Philippe.

Les *gestionnaires* sont souvent sous-estimés car ils ont un style de direction moins « direct » que certains autres styles. Pourtant, une grande partie du travail ne serait tout simplement jamais accomplie sans eux. Ils sont capables d'organiser et d'effectuer le suivi de toutes les tâches et activités nécessaires pour faire en sorte que le projet soit accompli à temps. Ils peuvent avoir du mal à s'identifier aux pionniers idéalistes : ils n'ont pas l'habitude de rêver d'accomplir l'impossible !

### **Direction en équipe.** (q6+q12+q25+q30+(6-q23))

Nous incluons ici la direction dans un contexte de groupe, que le dirigeant ait ou non un rôle de direction officiel dans un groupe. Pour l'Église, être « le corps » (1 Cor. 12), travailler ensemble, est vital. Les atouts essentiels des *dirigeants en équipe* sont le désir de travailler avec les autres et la capacité de leur faire confiance. Les *dirigeants en équipe* ont besoin de faire preuve d'une grande humilité et d'un désir de servir. Leur seul objectif est que l'équipe atteigne ses objectifs. Ce qu'ils accomplissent individuellement est secondaire. La plus grande contribution de Silas à l'Église a probablement été de former et de développer le ministère de Paul afin qu'il puisse accomplir de plus grandes choses plus tard.

Les *dirigeants en équipe* sont inestimables. Pour que l'Église fonctionne véritablement en tant que corps, les *dirigeants en équipe* sont indispensables pour assurer l'harmonie et l'efficacité de la méthode de travail de l'équipe.

### **Direction pastorale.** (q7+q14+q22+q29+(6-q17))

De nombreux dirigeants d'Église se sentent obligés de pratiquer la *direction pastorale* comme style de direction prédominant. Cela ne signifie pas qu'ils n'apportent pas leur soutien en tant que pasteurs, mais plutôt que leur style de direction naturel n'est pas celui-ci. Les dirigeants pastoraux accordent beaucoup d'importance aux personnes. Ils ont un rôle important de soutien des pionniers, des stratèges, des dirigeants en équipe et du reste de l'Église, en particulier pendant les périodes difficiles. L'idéal et le progrès vers l'idéal semblent moins importants aux *dirigeants pastoraux*. Pierre était un *dirigeant pastoral*, tout le contraire de la fondation d'Église et de l'exhortation énergiques de Paul.

La *direction pastorale* est souvent invisible et fait rarement l'objet d'une appréciation publique, et pourtant elle est extrêmement importante. Les dirigeants pastoraux peuvent parfois être menacés par les pionniers et les stratèges et, à certains moments, irrités par l'attention accordée aux détails par les gestionnaires. Pourtant, leur contribution dans l'équipe est inestimable. Prenez un instant pour penser à un *dirigeant pastoral* et vous trouverez probablement qu'il impose un grand respect et obtient un soutien énorme.

### **Direction encourageante.** (q3+q5+q13+q13+(6-q27))

Paul était un grand prodigueur d'encouragements. Ses lettres aux premières Églises contenaient des exhortations et des encouragements, ainsi que des enseignements. Les *dirigeants encourageants* sont capables de motiver des Églises tout entières, des équipes et des individus. Ils font preuve d'un grand discernement en ce qui concerne les talents de chacun, leurs sentiments et leurs motivations. Ils sont capables de leur faire découvrir tout ce qui leur permet d'accomplir leur ministère. Qui n'a pas besoin d'encouragement !!

Les *dirigeants encourageants* ont le don de savoir à quel moment une simple parole peut donner le courage d'aller plus loin, à quel moment lancer des défis et à quel moment soutenir, à quel moment diriger et à quel moment laisser le champ libre. Occasionnellement, il est possible qu'ils irritent en paraissant moins actifs que les dirigeants d'un autre style. Parfois les autres souhaitent plus qu'un simple encouragement.