SOUMIS PAR
Irmgard

ON
06/06/2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Un travail auprès des jeunes qui a une vision



Voici un résumé du livre :

« Le travail auprès des jeunes avec une vision »

de Doug Fields, aux éditions Projektion J.

ISBN : 3-89490-318-X

Une action en faveur de la jeunesse qui a une vision

Table des matières

Élément 1 : La puissance de Dieu

- Un travail auprès des jeunes sain nécessite des collaborateurs spirituellement sains

Élément 2 : La mission

- Les cinq missions de ton travail auprès des jeunes
- Pourquoi il est si important d'avoir une déclaration de mission claire et comment la rédiger
- Comment transmettre ta mission et montrer l'exemple

Élément 3 : Le public cible

- Identifier le niveau de maturité spirituelle des jeunes

Élément 4 : Les événements

- Comment toucher les jeunes du quartier (évangélisation)
- Ce qui motive les jeunes à venir au culte (louange)
- Accompagnement des jeunes de la paroisse (communion fraternelle)
- La formation des jeunes « actifs »
- Le défi posé par les jeunes du noyau dur (service)
- Cinq caractéristiques des rencontres de jeunes réussies

Élément 5 : le processus

- Utilise un processus visible pour communiquer ton plan

Élément 6 : les valeurs

- Définir et communiquer les valeurs clés

Élément 7 : Les parents

- Collaborer avec les parents pour un travail auprès des jeunes adapté aux familles

Élément 8 : Les collaborateurs

- Trouver les animateurs que méritent vos jeunes
- Comment aider les collaborateurs potentiels à devenir animateurs

Élément 9 : La persévérance

- Comment gérer les projets urgents et les contraintes de temps
- La discipline positive
- Initier le changement

Ce livre apporte des réponses aux questions fondamentales :

- **Les missions** révèlent **la raison** d'être de ton travail
- Le **public cible** définit **qui** vous souhaitez atteindre
- **Les événements** déterminent **comment** tu souhaites atteindre ton objectif et remplir une mission
- Le **processus** met en évidence **la direction dans laquelle** tu souhaites guider tes jeunes dans leur croissance spirituelle
- **Les valeurs** indiquent **ce qui** est important dans ton travail
- **La puissance de Dieu** détermine **quand** la croissance aura lieu

Ce livre s'articule autour de 9 éléments qui doivent trouver leur application dans l'animation de jeunes :



Élément 1 : La puissance de Dieu

Un travail auprès des jeunes sain nécessite des animateurs spirituellement sains

Un travail auprès des jeunes sain commence lorsque nous prenons au sérieux la puissance toute-puissante de Dieu dans notre vie. La formation actuelle au travail auprès des jeunes met souvent trop l'accent sur la manière d'accomplir l'œuvre de Dieu et néglige la manière d'être une personne de Dieu.

Un travail auprès des jeunes sain ne commence pas par de grandes idées, mais par une base solide constituée de collaborateurs spirituels. Cela signifie qu'il est nécessaire d'avoir des collaborateurs et

des responsables qui font confiance de tout leur cœur à la puissance de Dieu.

Notre préoccupation ne doit pas être de plaire aux hommes, mais de faire la volonté de Dieu. Nous devons nous recentrer sur lui et rechercher sa volonté. Si nous faisons confiance à Dieu, il nous donne la force d'accomplir son œuvre.

Trois points pour devenir un animateur de jeunesse qui fait confiance à Dieu :

- **Reconnais la puissance de Dieu par l'humilité personnelle**: Dieu n'a pas besoin d'un programme pour agir, il n'a même pas besoin de moi. C'est Dieu qui opère le changement. Lorsque de bonnes choses se produisent, nous devons reconnaître qu'elles sont le fruit de la puissance de Dieu et non de nos propres efforts.
  Si nous recherchons les applaudissements pour notre travail, nous risquons facilement de perdre de vue la puissance de Dieu. Nous devons rendre gloire à Dieu pour son œuvre. Nous pouvons peut-être mettre sur pied un excellent programme et accompagner les jeunes sur leur chemin, mais c'est Dieu qui est à l'œuvre.

- **Soumets tes capacités à Dieu et permets-lui d'agir à travers toi**: dans tout ce que nous faisons et possédons, nous devons nous soumettre à Dieu. Il nous arrive peut-être parfois d'atteindre certaines limites de nos forces ou de nos connaissances. Il est alors réconfortant de savoir que la responsabilité de l'œuvre de Dieu incombe également à Dieu. C'est pourquoi il nous donne aussi la force nécessaire pour accomplir son œuvre. Nous devons le laisser agir à travers nous.

- **Concentre-toi sur le fait d'être un enfant de Dieu avant de faire l'œuvre de Dieu**: au lieu d'essayer de plaire à tout le monde, nous devons apprendre que notre vie doit avant tout plaire à Dieu. Faire l'œuvre de Dieu n'est pas aussi important que d'être un disciple de Dieu. Dieu se soucie davantage de nous-mêmes et de notre santé spirituelle que du bilan de notre travail auprès des jeunes.
  La phrase suivante est d'une importance capitale pour notre vie : « Tu ne pourras jamais en faire assez. » Accomplir l'œuvre de Dieu ne doit jamais devenir plus important que d'être un enfant de Dieu. La puissance de Dieu dans la vie des animateurs est la pierre angulaire d'un travail auprès des jeunes qui fonctionne.

Le travail auprès des jeunes est difficile ! Il est semé d'épreuves et de problèmes, et la puissance de Dieu est tout ce dont nous disposons pour les surmonter. Lorsque nous comptons sur sa puissance, nous lui laissons la place d'agir. Nos fruits ne poussent que si nous restons attachés à la « vigne ».

Élément 2 : La mission

Les cinq missions de ton action auprès des jeunes

La question la plus importante dans le travail auprès des jeunes est : « Pourquoi ce travail existe-t-il ? » Il faut d'abord répondre à cette question pour être sûr de faire ce qu'il faut. Chaque Église est guidée par une conviction, que ce soit de manière consciente ou non.

Un travail auprès des jeunes solide doit s'appuyer sur les cinq missions du christianisme primitif. Ces cinq missions peuvent être déduites du passage sur le commandement le plus important (Mt 22,37-40) et du mandat missionnaire (Mt 28,19-20).

Ces cinq missions sont les suivantes :
L'adoration:
« Tu aimeras le Seigneur, ton Dieu, de tout ton cœur. »
Le **service**:
« Tu aimeras ton prochain comme toi-même. »

Évangélisation:
« Allez vers toutes les nations et faites de tous les hommes mes disciples. »
Communion:
« Baptisez-les. »
Discipolat:
« Et enseignez-leur à observer tout ce que je vous ai prescrit. »
Si ces cinq missions deviennent le fondement de tes actions, alors ton travail portera ses fruits.

Nous pouvons avoir des opinions divergentes sur la manière de mettre en œuvre ces cinq missions, mais nous devons toujours garder à l'esprit la vocation que Dieu nous a confiée.

Un aperçu des cinq commandements dans le cadre de l'animation de jeunesse

- **Évangélisation**:
  Nous devons partager la Bonne Nouvelle de Jésus avec des personnes qui n'ont pas de relation personnelle avec lui. Il est difficile de mettre en œuvre cette mission au niveau des programmes. L'évangélisation doit être personnelle et devenir un mode de vie. Pour cela, il est très important que le responsable montre l'exemple. La croissance ne doit pas dépendre en premier lieu de programmes missionnaires, mais plutôt de jeunes missionnaires.
- **L'adoration**:
  L'Église existe pour adorer Dieu. L'adoration ne se limite pas à louer Dieu par des chants, mais comprend également d'autres éléments tels que la prière, la prédication, la collecte, le baptême, le silence et la Cène.
- **Communauté**:
  Lorsqu'une personne entre dans une relation personnelle avec Jésus, elle est accueillie au sein de la communauté des croyants.
- **Discipolat**:
  Il s'agit du processus au cours duquel les personnes se rapprochent de plus en plus de Dieu dans leurs pensées, leurs sentiments et leurs actes ; c'est un processus qui dure toute la vie. Une croissance spirituelle saine ne peut se développer qu'sous la direction de responsables spirituels très engagés. Il faut sans cesse semer et arroser la foi.
- Le **service**:
  Servir, c'est manifester l'amour de Dieu aux autres en répondant à leurs besoins et en les soutenant dans leur vie au nom de Jésus. Dieu a doté chaque croyant de dons particuliers pour cette mission ; il s'agit de découvrir ces dons et de les mettre en œuvre.

Il s'agit en fin de compte d'établir un équilibre entre ces cinq missions, afin qu'aucune d'entre elles ne soit trop mise en avant au détriment des autres, ni même négligée.

Pour résumer ces cinq missions de l'Église, nous utilisons à Saddleback cinq mots-clés : mission, appartenance, maturité, collaboration et louange. Pour le travail auprès des jeunes, nous avons choisi d'autres termes : atteindre, relier, grandir, découvrir et honorer.

Pourquoi une définition claire de la mission est si importante et comment la rédiger

Si les collaborateurs ne savent pas pourquoi ils s'engagent dans l'animation jeunesse, ils perdent rapidement leur motivation. Les cinq missions doivent être rappelées régulièrement à travers une définition claire et compréhensible. C'est ainsi que l'animation jeunesse prend tout son sens et trouve une orientation claire. Les personnes savent alors pourquoi elles doivent s'engager.

Les cinq missions répondent à la question du « pourquoi ? » et font émerger celle du « comment ? ». Le « comment ? » peut évoluer, car il doit s'adapter à la situation, tandis que le « pourquoi ? » reste inchangé.

Si les collaborateurs comprennent l'objectif et y adhèrent, un véritable enthousiasme peut naître chez eux aussi. Tu auras plus de succès si tu expliques ton projet aux gens et si tu découvres et formules avec eux les cinq missions pour la paroisse. Encourage ton équipe à lire ce livre afin que votre vision commune porte ses fruits.

C'est ensemble, en équipe, que l'on peut élaborer la définition de la mission. Bien que les cinq missions viennent de Dieu et soient immuables, le langage utilisé pour les exprimer peut varier.

Aux pages 59-60 et 71-72, des exemples sont donnés pour illustrer comment cette déclaration pourrait être formulée. L'important est toutefois de formuler sa propre déclaration.

Comment définir une définition ?

- Une définition doit être simple : elle doit tenir en une seule phrase afin d'être facile à retenir.
- Une définition doit être pertinente.
- Une définition doit être orientée vers l'action : utilisez des mots qui évoquent le mouvement (des verbes).
- Une définition doit être impérative : elle doit susciter le changement.

Une fois que ton équipe aura proposé plusieurs ébauches, tu devras les passer en revue et les synthétiser en une seule phrase. Une fois le message formulé, il est important de le montrer à d'autres personnes et de leur demander leur avis.

Le meilleur moment pour publier votre message, c'est lorsque votre entourage est lui-même dans un état d'esprit propice au changement : en janvier, au début de la nouvelle année, lorsque tout le monde s'attend à un changement, ou après les vacances d'été.

Les collaborateurs doivent adhérer à 100 % à cette mission ou se réorienter.

Pour mettre en œuvre cette définition et mettre en place un travail auprès des jeunes ciblé, il faut un responsable vraiment compétent, qui fasse preuve de beaucoup de dévouement, de persévérance et de leadership. Les responsables doivent prendre des décisions difficiles et trouver le courage de faire ce qui est juste. C'est pourquoi ils ne sont pas appréciés de tout le monde.

Comment transmettre ta mission et montrer l'exemple

La mise en œuvre du contenu de ce livre dépend à bien des égards de ton rôle de responsable. Les exigences imposées à un responsable sont élevées pour mettre en place un travail auprès des jeunes qui soit ciblé.

Tu dois constamment communiquer ta vision et ta mission. Les gens doivent comprendre les cinq missions et te soutenir afin que le travail auprès des jeunes gagne en force. Expliquer régulièrement ces points aidera tes collaborateurs à voir l'objectif et à ne pas le perdre de vue. Il est judicieux de rappeler à tes collaborateurs, au moins une fois par mois, les missions que Dieu a confiées au travail auprès des jeunes, afin qu'ils ne les perdent pas de vue.

Aux pages 67 et 68 du livre, vous trouverez quelques exemples illustrant comment transmettre cette mission.

Le mieux est de commencer par mémoriser les cinq mots-clés. Vérifie la définition de chaque expression et modifie les mots si nécessaire. Tu devras peut-être même changer légèrement la formulation pour la rendre plus claire.

Réfléchis au temps que tu consacres à chacune des cinq missions, que ce soit par semaine ou par mois. Fais de ces cinq missions des priorités dans ta vie et réfléchis à la manière dont tu utilises ton temps.

Si, en tant que dirigeant, tu vis selon tes missions, tu entraîneras les gens avec toi sans avoir à les pousser. Ils doivent suivre ton exemple, et ils le feront. Les dirigeants sont des modèles de valeurs importantes et incarnent de manière vivante l'esprit de leurs missions.

Organise l'événement en fonction des cinq missions afin d'atteindre ton objectif. Chaque programme doit correspondre à au moins une mission et s'adresser à un public cible spécifique.

Élément 3 : Le public cible

Identifier le niveau de développement spirituel des jeunes

Outre la mission, il est également important de bien cerner le public cible auprès duquel on souhaite mettre en œuvre les cinq missions. En ce qui concerne les publics cibles, il faut tenir compte des différences dans leur développement spirituel. Certains ont encore besoin d'acquis de base, tandis que d'autres doivent commencer à vivre pleinement leur foi déjà enracinée.

Il faut veiller à ne pas essayer de couvrir les cinq missions avec un seul et même programme.

Il y a donc deux questions à se poser avant de planifier une manifestation :

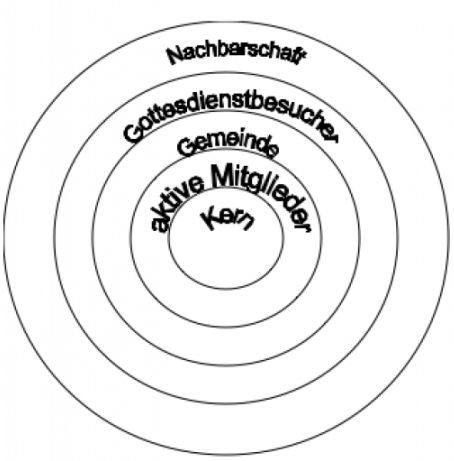
- Quelle mission spécifique ce programme doit-il remplir ?
- Qui souhaitons-nous atteindre avec ce programme ?

Il existe au moins cinq types différents de jeunes :

- le jeune non-chrétien
- le jeune chrétien nouvellement converti
- le jeune qui, bien qu'il en sache beaucoup sur la foi, reste plutôt indifférent à notre action
- le jeune qui grandit dans la foi
- le responsable spirituel

Ces différents publics cibles existent bel et bien et ont des besoins variés, que nous voulions l'admettre ou non. En prenant conscience de cela, nous pouvons mieux répondre aux besoins des jeunes.

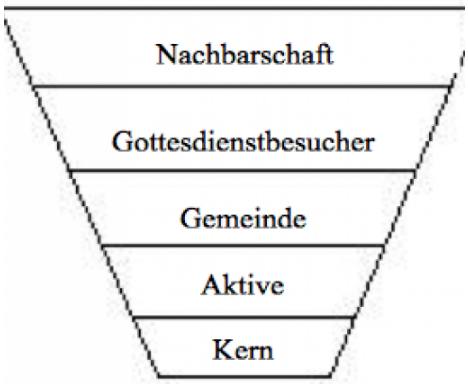
À la Saddleback Church, ces groupes cibles sont illustrés par un concept de cinq cercles concentriques, qu'ils appellent les « cercles d'engagement » :



- **Le voisinage**: ce sont les jeunes qui habitent dans le village ou dans le quartier et qui ne connaissent pas encore Jésus.
- **Les participants au culte**: ces jeunes viennent au culte des jeunes.
- **Communauté**: ces jeunes viennent régulièrement, ont choisi de suivre Jésus et font partie d'un petit groupe.
- **Membres actifs**: ces jeunes prennent leur foi au sérieux et la vivent concrètement.
- **Noyau dur**: ces jeunes transmettent leur foi aux autres et s'impliquent dans l'animation de la jeunesse.

Ces cercles permettent d'identifier le public cible et de faire passer le message de l'animation jeunesse, à savoir aller à la rencontre des jeunes au sein de la société et les rapprocher de Dieu. Il ne s’agit pas de juger les jeunes en fonction de leur appartenance ni de les cataloguer, mais de reconnaître où ils en sont dans leur développement afin de pouvoir accompagner au mieux leur épanouissement.

Une fois que tu as identifié ton public cible potentiel, pose-toi la question suivante : « Quels sont les centres d’intérêt de chaque groupe ? » Plus l’image que tu te fais de chaque groupe est claire, plus il te sera facile de t’adapter à chacun d’entre eux.



Comme chaque étape exige un engagement plus profond, tu constateras que plus le niveau de maturité spirituelle est élevé, plus le groupe devient restreint.

C'est un élément tout à fait normal du processus de maturation.

Le mot-clé concernant le public cible potentiel est « potentiel ». Les jeunes dont tu as la charge peuvent être classés dans différents niveaux de développement ; ce n'est pas grave. L'important, c'est que tu aies des jeunes, car cela te donne le potentiel de les amener au cœur de la communauté. Tu n'as pas besoin de commencer par développer les cinq groupes en même temps. Un travail auprès des jeunes cohérent et ciblé ne se met pas en place du jour au lendemain, mais demande du temps.

Maintenant que tu connais les cinq missions et que tu as identifié ton public cible potentiel, tu peux te demander : « Quelle activité répond aux cinq missions et touche notre public cible potentiel ? »

La formule qui apporte la réponse est la suivante :
Public cible potentiel + Mission = Programme

Exemple :
Jeunes du quartier + mission d'évangélisation = programme du réveillon du Nouvel An

D'autres exemples sont présentés aux pages 89 et 90 du livre.

Il faut également tenir compte de :

- l'orientation de l'église
- le temps dont disposent les collaborateurs
- le nombre d'adultes bénévoles
- les moyens disponibles

Élément 4 : Les manifestations
Comment toucher les jeunes du quartier (évangélisation)

Pour qu'un jeune vienne à la foi, il faut parfois que beaucoup de choses se passent. Par exemple, une rencontre avec un chrétien, une invitation à une activité communautaire avec d'autres chrétiens,

d’autres rencontres avec des chrétiens, un culte pour les jeunes, etc.

Tout le monde ne se convertit pas, et chacun se convertit à sa manière. En tant qu’animateurs de jeunesse, notre objectif est d’atteindre les jeunes et de les accompagner dans leur croissance spirituelle. Mais cela ne fonctionne pas toujours.

L’évangélisation n’est pas un programme, c’est un processus :
Les associations de jeunesse qui parviennent réellement à toucher les jeunes éloignés de l’Église ne considèrent pas l’évangélisation comme une simple bonne idée, mais comme une composante essentielle de leur travail. Si l’évangélisation doit être une priorité, elle ne doit pas être réduite à un simple programme. L’évangélisation n’est pas un programme, c’est un processus, à savoir le développement d’une personne.

Notre objectif n’est pas d’inventer des événements exceptionnels, car nous ne pouvons pas rivaliser avec le monde. Nous pouvons toutefois transmettre un message qui transforme des vies (la Parole de Dieu) et nouer des relations solides, auxquelles nous accordons toute notre attention. Le monde, avec tous ses divertissements, ne peut pas rivaliser avec cela.

L’évangélisation à la Saddleback Church repose sur trois éléments :

- Le développement d’une compréhension fondamentale de l’évangélisation
- Le défi constant d’évangéliser activement
- Un culte auquel les jeunes aiment amener leurs amis

Le travail évangélique auprès des jeunes exprime une conviction :
Dans Matthieu 9,12-13, Jésus dit qu’il est venu appeler les pécheurs, et non les justes. Notre mission est d’inviter ceux qui sont en dehors, et non de choyer ceux qui sont déjà à l’intérieur. De nombreux groupes de jeunes excellent à choyer leurs « membres », mais sont nuls pour aller vers ceux qui sont en dehors.

Pour accomplir la mission évangélique, il faut que tous les participants partagent la même attitude évangélique fondamentale. Chacun doit avoir compris qu’il est de notre responsabilité de partager la Bonne Nouvelle avec les autres, où que nous allions.

L’évangélisation est un travail difficile. Les non-croyants sont critiques et n’acceptent pas nos méthodes et notre message aussi facilement que les croyants. L’évangélisation est également difficile pour les jeunes. Ils ont peur du rejet. L’évangélisation est d’autant plus difficile qu’il y a un ennemi. Satan ne veut pas que les gens trouvent Jésus et il fait tout pour empêcher que cela n’arrive.

Le travail d’évangélisation auprès des jeunes a besoin de collaborateurs qui aiment véritablement les jeunes et qui aiment passer du temps avec eux. Ils doivent avoir à cœur le bien-être des jeunes. Il faut également des collaborateurs qui incarnent un mode de vie évangélique. Si la personne clé d’une église n’incarne pas un mode de vie évangélique, les bénévoles et les jeunes ne le feront pas non plus.

Les jeunes n’ont pas besoin de prêcher en public, mais ils doivent mener une vie évangélisatrice en développant le désir que leurs amis non croyants trouvent le chemin vers Dieu, en priant pour eux et en les invitant à des événements adaptés (à caractère évangélisateur).

L’évangélisation par l’amitié peut se dérouler selon les étapes suivantes :

- À l’occasion qui se présente, dis à ton ami que tu crois en Dieu
- Invite ton ami à un événement adapté
- Explique à ton ami pourquoi tu crois en Dieu
- Raconte à ton ami comment tu es devenu chrétien
- Demande à ton ami s'il ou elle souhaite se rapprocher de Dieu

Ces cinq étapes peuvent être remises aux jeunes sur une petite fiche qu'ils peuvent garder sur eux. Au dos de la fiche, il peut y avoir cinq lignes sur lesquelles il écrira les noms de cinq amis non croyants pour lesquels il souhaite prier.

Ce qui motive les jeunes à assister au culte (louange)

Organisez-vous un culte ou un autre événement auquel vos jeunes peuvent amener leurs amis sans problème ? Si oui, ce culte plaira aussi bien aux chrétiens qu'aux non-chrétiens. Un tel culte n'a pas à être gênant.

Le culte ne se résume pas à chanter des chants, mais doit être l'expression de notre amour pour Dieu. Cet amour s'exprime à travers la prière, le chant, les interventions, les témoignages, l'action de grâce et l'écoute de la Parole de Dieu.

Le style du culte pour les jeunes doit dissiper le préjugé selon lequel l'Église est ennuyeuse et démodée.

Quatre éléments peuvent aider à concevoir un culte adapté aux visiteurs :

- Une atmosphère agréable
- La dimension ludique
- La participation des jeunes
- Un message compréhensible

1. Une ambiance agréable :

L'ambiance à l'école ou en apprentissage est souvent négative, tendue et axée sur la performance. Un culte devrait, en contrepoint, dégager une atmosphère clairement positive. Tant que les jeunes ne se sentent pas à l'aise dans leur environnement, ils ne sont pas réceptifs à la Parole de Dieu.

Une atmosphère agréable passe par :

- Une musique moderne
- Des animateurs, adultes et adolescents, qui accueillent les personnes à leur arrivée
- Des photos illustrant des moments amusants de la vie des jeunes sont accrochées au mur
- Des sièges disposés de manière à créer une ambiance accueillante

Deux règles générales :

- **La règle des dix minutes**: l'aménagement de ta salle de groupe doit être terminé au moins dix minutes avant l'arrivée des premiers jeunes. Cela te laisse ainsi le temps de les accueillir. Les jeunes doivent entrer dans un espace accueillant. De la musique peut jouer en fond sonore, des collages de photos peuvent être accrochés aux murs, etc. Ce sont les jeunes, et non les adultes, qui doivent accueillir les visiteurs. Ils doivent essayer d'engager la conversation avec eux.
- **Veille à ce que les contacts physiques soient appropriés**: les contacts physiques peuvent être délicats, car on ne sait pas comment l'autre va réagir. Mais tout type de contact approprié, comme une poignée de main, est acceptable. En tant qu'animateur, tu peux te promener dans la salle avant le culte et essayer d'accueillir personnellement autant de jeunes que possible.

2. Un culte a besoin d'une touche de divertissement

Certains jeunes pensent que l'église, et donc Dieu, sont ennuyeux. Passer un bon moment à l'église est donc le meilleur moyen de briser ce préjugé. Nous devons créer une atmosphère agréable et joyeuse.

3. Un culte a besoin de la participation des jeunes

Les jeunes doivent être impliqués dans le culte et dans l'ensemble du travail auprès des jeunes. Lorsque nous concevons un programme pour les jeunes, nous nous demandons toujours : « Est-ce quelque chose que les jeunes pourraient faire ? » Par exemple, une pièce de théâtre, une vidéo, un tract, de la musique, etc.

Une façon pour les jeunes de s'intégrer dans notre paroisse est de rejoindre l'une de nos nombreuses équipes de bénévoles. Nous essayons de concevoir ces équipes de manière à faciliter leur intégration. Nous n'utilisons pas de grille d'évaluation pour déterminer où il en est spirituellement avant de l'autoriser à participer. S'il n'est pas encore chrétien, nous faisons confiance à Dieu pour qu'il le touche pendant qu'il apporte son aide. Si, par exemple, la répétition du groupe commence par un bref moment de recueillement et une prière, il en apprendra davantage sur Dieu que s'il se contentait d'assister à un culte avant de rentrer chez lui. Il ne s'agit pas d'avoir des jeunes parfaits, mais de faire en sorte que chaque jeune ait la possibilité de participer s'il le souhaite.

4. Un culte a besoin d'un message compréhensible

Comme le culte est fréquenté aussi bien par des chrétiens que par des non-chrétiens, il est important d'apporter une réflexion spirituelle qui interpelle les uns comme les autres. La Parole de Dieu est vraie et, par conséquent, elle s'adresse à chacun. Nous pouvons ainsi aborder les besoins des jeunes en nous appuyant sur la Bible comme source.

Les participants observent et évaluent le prédicateur en permanence, et se demandent :

1. « Puis-je te faire confiance ? »
2. Est-ce que je compte pour toi ?
3. Sais-tu de quoi tu parles ?

Donne un titre créatif à ton message :

La question est : « Pourquoi devrais-je t'écouter ? » Un titre créatif peut susciter l'intérêt et attirer immédiatement l'attention.

J'aime bien utiliser des titres de type « Comment faire », car ils promettent d'emblée d'être intéressants : ils laissent entendre que je peux y apprendre quelque chose pour la vie.

Exemples :

1. Comment être attirant sans être beau (Gal 5 – Le fruit de l'Esprit)
2. Comment trouver l'amour quand on se sent mal
3. Comment se faire une opération cardiaque (dureté de cœur)

Consacre du temps à rendre tes titres de prédication créatifs, intéressants et attrayants.

Je choisis toujours des thèmes précis. Je me demande par exemple : « Que dit la Bible sur l'amitié ? » Je procède de la même manière avec des thèmes tels que la tentation, la famille, le sexe, la pression du groupe, les jurons, etc.

Élabore une introduction qui suscite l'intérêt :
Une bonne introduction est la chose la plus importante pour capter l'attention des jeunes dès le début et les convaincre de ton message.

Une telle introduction peut prendre la forme d'une histoire, d'une expérience vécue, d'un fait d'actualité tiré des journaux ou d'une blague.

Simplifie ton message :
Exprime-toi dans un langage simple, utilise des anecdotes, des images marquantes et des comparaisons. N'essaie pas d'impressionner les jeunes avec tes connaissances ni de leur faire la leçon. Tu dois également veiller à ne pas surcharger ton intervention d'informations. Les jeunes

oublieront la plupart de ce que tu leur dis. C'est pourquoi tu devrais simplifier tes messages pour n'en retenir qu'un message clé.

Utilise des passages bibliques compréhensibles :
Utilise une traduction accessible, car si les jeunes ne comprennent pas le langage de la traduction, ils perdront tout intérêt.

Tu peux projeter le texte biblique ou les versets que tu utilises à l'écran, afin que les jeunes puissent suivre la lecture.

Donne aux jeunes un bref résumé écrit pour qu'ils puissent te suivre :
Distribue aux jeunes une fiche reprenant les points essentiels de ton sermon ainsi qu'un texte à trous à compléter, afin qu'ils s'imprègnent du message. Ils pourront également emporter cette fiche chez eux et se souviendront ainsi plus facilement du sermon.

Un exemple est présenté à la page 121 du livre.

Propose des conseils pratiques :
À la fin du sermon,**il convient de donner**des**conseils**pratiques sur ce qu'il faut faire maintenant et comment s'y prendre. Pour que le sermon puisse être mis en pratique, il faut montrer aux jeunes les étapes à suivre. L'élaboration de ces étapes est généralement la partie la plus difficile lors de la préparation d'un sermon.

Prends le temps de te préparer :
Si tu souhaites intégrer les idées ci-dessus, prends le temps**de te**préparer, car cela aura un impact positif. Sans une bonne préparation, ton message manquera de profondeur et de clarté.

Un programme pour les jeunes qui assistent au culte : le modèle Saddleback :

1. **Le groupe commence**: le groupe joue un morceau au début pour permettre à chacun de se recentrer intérieurement.
2. **Accueil avec une introduction ludique**: l'accueil devrait de préférence être assuré par un jeune. L'introduction peut également prendre la forme d'un jeu amusant auquel tout le monde doit participer ou qui ne fait intervenir que quelques personnes venues à l'avant.
3. **Introduction**: si cela s'y prête, nous diffusons un court extrait d'un film ou d'une émission de télévision et essayons ensuite de l'intégrer à notre thème.
4. **Pièce de théâtre**: la troupe de théâtre peut présenter une saynète qui introduit le thème. Le prédicateur peut faire référence à cette saynète.
5. **Louange**: Vient ensuite une partie de louange plus longue. Les non-chrétiens ne chanteront probablement pas avec les autres, mais ils observent très attentivement les autres et écoutent les paroles des chants. Lors de cultes de jeunesse axés sur les visiteurs, les chants devraient être interprétés par un bon groupe de musique afin qu'ils ne paraissent pas maladroits. Les chants de louange ne sont pas indispensables pour un culte qui en est encore à ses balbutiements.
6. **Témoignages de jeunes**: Presque à chaque fois, l'un des jeunes raconte un événement de sa vie lié à son expérience avec Dieu. Il est encourageant d'entendre sans cesse comment Dieu agit dans la vie des jeunes.

Accompagnement des jeunes de la paroisse (communauté)

Alors que le culte a pour objectif d'attirer et d'interpeller un grand nombre de jeunes, les petits groupes ont pour but de favoriser la croissance spirituelle des jeunes de la paroisse.

Si nous voulons que le travail auprès des jeunes se développe, nous devons prendre soin des jeunes de la paroisse. Cela signifie également les aider à grandir dans leur foi. Les jeunes grandissent en entretenant une relation de confiance avec l'un de leurs animateurs de jeunesse.

La communion, c'est plus que simplement être ensemble et discuter. La communion implique également le partage (1 Jean 1,7), la Cène (Actes 2,42), la prière commune, l'enseignement et une relation profonde avec d'autres croyants (Galates 2,9). C'est dans un petit groupe que cela est le mieux possible, car c'est là que naît un sentiment d'appartenance. Dans un grand groupe, les jeunes peuvent facilement se cacher, ce qui n'est pas possible dans un petit groupe.

Un animateur de jeunesse ne peut pas s'occuper de tous les jeunes. Mais lorsque les jeunes sont répartis en petits groupes, les animateurs de ces groupes peuvent s'occuper d'eux et les accompagner. Les jeunes ont ainsi le sentiment d'être importants.

Alors que lors des cultes, nous ne pouvons que partager l'Évangile, dans les petits groupes, nous pouvons également partager la vie. Partager la vie est l'une des principales missions des animateurs de petits groupes. Au sein d'un petit groupe, on se connaît, on connaît les craintes, les forces et les faiblesses des autres. Une atmosphère de confiance s'installe, dans laquelle les jeunes peuvent exprimer leur opinion sans se sentir gênés.

Les petits groupes permettent une mise en pratique personnelle de la foi. Les jeunes écoutent certes de nombreux sermons, mais ils ne peuvent souvent pas mettre en pratique le message avant qu'il n'ait été approfondi et discuté au sein des petits groupes. Au sein du petit groupe, cela devient personnel.

En se confiant au sein du petit groupe et en partageant ses réussites, ses difficultés et ses questions, chacun peut assumer davantage de responsabilités vis-à-vis de sa vie. Lors de la prochaine réunion du petit groupe, on échange sur les expériences vécues.

Les valeurs au sein d'un petit groupe :
Il est important que l'animateur du petit groupe soit conscient des valeurs qui prévalent au sein de son groupe. C'est ainsi qu'un groupe peut grandir et que les mêmes règles s'appliquent à tous. Des valeurs clairement définies permettent de prendre conscience de ce que l'on souhaite et de ce que l'on ne souhaite pas au sein d'un petit groupe.

Exemples :

1. **Authenticité**: tous les animateurs doivent mener une vie avec le Christ de manière sincère et visible. Ils doivent être honnêtes, afin que les participants le soient également.
2. **Fiabilité**: au sein des petits groupes, il faut pouvoir se faire confiance. Ce qui est partagé au sein du petit groupe doit rester au sein de ce groupe.
3. **Confiance dans le message**: les participants doivent pouvoir poser toutes les questions qui les préoccupent. Aucune question n'est stupide ou fausse.
4. **Amour des autres**: cela signifie s'accepter tel que l'on est, se respecter mutuellement, laisser les autres finir leurs phrases et ne pas parler négativement des autres. Personne ne doit se sentir exclu ou dévalorisé.

Facilite la tâche des animateurs de groupe. Ils doivent pouvoir consacrer leur temps à tisser des liens et non à la préparation. Il faut donc préparer à leur place le matériel destiné aux petits groupes et leur fournir des questions qu'ils pourront aborder en groupe.

Il faut commencer par des questions générales afin que le groupe puisse se mettre en confiance, puis passer à des questions plus spécifiques. À la fin, il faut toujours aborder la mise en pratique. Essaie de donner à tes animateurs de petits groupes plus de questions qu'ils n'en ont besoin, afin qu'ils aient le choix.

Forme les animateurs de petits groupes à certaines compétences de base, mais ne les submerge pas de théorie. Donne-leur quelques idées fondamentales et laisse-les apprendre par l'expérience

personnelle.

Tu peux également leur donner quelques règles de base, que tu devras leur rappeler régulièrement. Tu peux consacrer cinq minutes à chacune de ces règles lors de chaque réunion d'animateurs.

Exemples :

1. N'ayez pas peur du silence
2. Montrez que l'avis de chacun compte
3. Ne pense pas que tu doives avoir la bonne réponse à tout
4. Restez concentrés sur le sujet
5. Ne passe pas trop vite à une nouvelle question. Demande : « Quelqu'un d'autre souhaite-t-il s'exprimer à ce sujet ? » La priorité est donnée au dialogue, et non à la réponse aux questions
6. N'essaie pas de dominer la conversation
7. Demande à Dieu de te donner ses yeux et ses oreilles

Si tu es la personne de contact des responsables de petits groupes, tu devrais passer la majeure partie de ton temps avec eux. Chaque minute que tu consacres aux responsables se transforme en une minute multipliée avec les jeunes. À mesure que les responsables de petits groupes grandissent, ils accompagneront encore mieux leurs jeunes.

La formation des jeunes « actifs »

En grandissant au sein d'une paroisse, les jeunes acquièrent de nombreuses connaissances sur la Bible, les dogmes chrétiens et la théologie. Mais ils doivent également apprendre à vivre véritablement leur foi et à progresser sur le plan spirituel. Sinon, les informations sur la foi chrétienne restent superficielles. Certains participent certes à de nombreuses activités paroissiales, mais ils n'approfondissent pas leur relation avec Jésus.

Aider les chrétiens à grandir spirituellement est une tâche difficile. Outre la diversité des méthodes, il faut également tenir compte des parcours de croissance propres à chaque jeune. Les jeunes réagissent de manière très différente aux apports spirituels, ce qui empêche de concevoir un programme de formation de disciples uniforme qui convienne à tous.

La règle fondamentale ou la définition du discipulat est la suivante : « Aider les jeunes à ressembler de plus en plus à Jésus. »

Avant que la croissance ne devienne visible, cela peut prendre six mois pour certains et six ans pour d'autres. C'est pourquoi notre approche doit toujours être personnalisée et s'appuyer sur une relation avec eux.

Chez Jésus, nous observons ce qui suit : il formait ses disciples (enseignement) et vivait avec eux (relation). Mais outre l'enseignement et la relation, il faisait encore autre chose : il préparait systématiquement ses disciples à son absence. Si nous nous appuyons uniquement sur l'enseignement et la relation, nous élevons les jeunes dans la dépendance, au lieu de les doter des compétences nécessaires à leur autonomie spirituelle et à leur indépendance. Les jeunes doivent acquérir des habitudes spirituelles afin de ne pas dépendre du responsable.

Ainsi, le discipulat s'effectue selon le rapport suivant :

1/3 d'enseignement et de formation
1/3 d'habitudes spirituelles autonomes
1/3 de relation

Développer des habitudes spirituelles :
Si l'on veut que les jeunes restent fidèles à leur foi tout au long de leur vie, ils doivent développer des

habitudes constantes favorisant leur croissance spirituelle. Ainsi, ces habitudes spirituelles permettront de maintenir la foi des jeunes même dans les moments difficiles.

C'est au sein des petits groupes que l'on s'exerce le mieux à ces habitudes, car les jeunes s'y sentent à l'aise et les animateurs peuvent mieux les encourager et leur fournir des outils pour leur développement.

Il faut maintenant définir les habitudes que l'on souhaite mettre en pratique. À la Saddleback Church, ils ont défini les six habitudes suivantes :

1. Passer régulièrement du temps avec Dieu, à prier et à lire la Bible
2. Entretenir des relations responsables avec d'autres chrétiens
3. S'intégrer au « Corps du Christ », c'est-à-dire à l'Église dans son ensemble
4. Comprendre les principes du don et de la dîme
5. Mémoriser des passages clés de la Bible
6. Lire la Bible de sa propre initiative

La question qui se pose à nous est la suivante : « Quelles habitudes sont importantes pour une croissance spirituelle tout au long de la vie ? » Chaque structure d'animation de jeunesse doit répondre elle-même à cette question et définir les habitudes qu'elle souhaite transmettre dans le cadre de son action.

Une autre question se pose alors : « Quels outils peuvent aider mes jeunes à développer ces compétences ? » On ne peut pas attendre des jeunes qu'ils lisent la Bible si on ne leur montre pas comment s'y prendre. Des outils tels qu'un plan de lecture biblique peuvent être achetés ou conçus par les jeunes eux-mêmes. Lorsque l'on remet aux jeunes quelque chose que l'on a rédigé soi-même, ils le considèrent comme un cadeau et perçoivent ainsi le cœur qui s'y cache.

Il faut également encourager sans cesse les jeunes à développer de bonnes habitudes. Cela peut se faire, par exemple, au moyen d'une lettre ou d'un e-mail mensuel.

Avant de remettre ces outils aux jeunes, il faut garder à l'esprit ce qui suit :

1. Aucun jeune ne souhaite recevoir tous les supports d'un seul coup ; sinon, ils se sentiraient submergés.
2. La création et/ou l'achat de supports pédagogiques représentent un investissement financier important.

Le livre propose un exemple de mise en pratique pour chacune des six habitudes mentionnées ci-dessus.

Le défi des jeunes du groupe « Kern » (service)

Beaucoup d'adolescents prennent plaisir à apporter leur aide quelque part et à découvrir ainsi leurs talents. Il est parfois plus difficile de convaincre les responsables de la paroisse que les adolescents peuvent s'impliquer que de motiver ces derniers à le faire.

Les jeunes, quel que soit leur niveau de maturité spirituelle, peuvent accomplir la mission de service. Il n'est donc pas nécessaire de passer par toutes les étapes avant de pouvoir apporter son aide. Il est important d'intégrer les jeunes à la vie de la paroisse et aux activités paroissiales.

Les jeunes ne sont pas simplement l'avenir de l'Église, ils sont eux-mêmes l'Église d'aujourd'hui, au même titre que tous les autres croyants. Nous devrions encourager les jeunes à s'impliquer dès aujourd'hui, plutôt que d'attendre qu'ils deviennent adultes. La Bible ne mentionne nulle part d'âge minimum pour s'engager dans le Royaume de Dieu.

Nous devons expliquer aux jeunes qu'ils sont faits pour s'impliquer. Il existe de nombreux passages bibliques à ce sujet (voir le livre, p. 168). Ils doivent également entendre que Dieu les a dotés de nombreux dons. C'est en s'essayant à différentes tâches qu'ils auront le plus de chances de découvrir leurs dons.

On peut également proposer un cours permettant aux jeunes de découvrir leurs passions, leurs dons et leur personnalité. Il peut s'agir d'un test d'orientation des dons ou du séminaire D.I.E.N.S.T. de Willow Creek. Cela permet de les aider à trouver une place au sein de la paroisse qui leur corresponde. Il faut continuer à s'occuper des jeunes et les accompagner dans leur engagement. Avant qu'un jeune ne trouve un domaine d'engagement qui lui convienne, plusieurs essais seront peut-être nécessaires.

Équipe d'encadrement :

Faire partie de l'équipe d'encadrement exige encore plus de dévouement et de fiabilité que la simple participation à un ministère. Tout le monde n'a pas le temps nécessaire pour cela ou ne répond pas aux exigences requises. Une personne qui fait partie de l'équipe d'encadrement doit également servir de modèle dans le travail auprès des jeunes. Dieu a de grandes exigences envers ses responsables. Dans Éphésiens 4,1, Paul dit : « Moi, qui suis en prison pour le Seigneur, je vous exhorte à mener une vie digne de l'appel qui vous a été adressé. »

Jésus a donné à ses disciples une image du leadership qui devrait être notre référence. Dans Matthieu 20,25-28, il dit que celui qui veut être grand parmi nous doit être un serviteur. Un responsable est là pour servir les autres et non pour exercer son pouvoir.

Si nous voulons intégrer des personnes dans l'équipe de direction, nous devons fixer des critères élevés, car Dieu lui-même a des exigences élevées (par exemple, 1 Timothée 3). Le leadership n'est pas à la portée de tout le monde. Être un responsable spirituel revêt une grande importance. En fixant des exigences élevées, on s'assure une base stable. C'est sur des fondations solides que naîtra une croissance saine. Les exigences possibles sont présentées dans le livre à la page 178.

Il est également possible de rédiger un contrat de collaboration que les jeunes souhaitant s'impliquer dans l'animation de jeunesse, voire intégrer l'équipe d'encadrement, devront signer. Un exemple de ce contrat figure dans le livre à la page 180.

Cinq caractéristiques des activités pour jeunes réussies

Des programmes cohérents

- doivent donner la priorité aux relations
- ont besoin d'idées nouvelles
- ont besoin de solidité, quelle que soit la personnalité
- ont besoin d'un système d'encadrement efficace et
- de la clarté quant à leur objectif et à leur public cible potentiel

1. Donner la priorité aux relations :

Les relations positives sont la clé de la croissance dans le travail auprès des jeunes. Ce sont les relations qui ont le plus d'impact. Elles permettent à quelqu'un de venir à un événement grâce à la relation, et non pas à cause de l'événement lui-même.

L'animation jeunesse doit être un travail avec les jeunes, plutôt qu'un événement axé sur un programme destiné aux jeunes. Les programmes sont importants, mais seulement une fois que des relations ont été établies.

Les jeunes ont également besoin de relations avec des adultes qui s'intéressent à eux. Il faut des personnes qui prennent soin des jeunes et qui leur consacrent du temps. Ils l'apprécieront.

N'invente pas d'activités pour intégrer les jeunes dans ta vie ; intègre-les plutôt dans tes activités existantes.

Les adultes doivent :

1. **Servir de modèles**: pendant le temps passé avec les jeunes, les adultes sont des modèles. Les jeunes voient et entendent ce que les adultes font et disent, et ils s'en souviennent. Les adultes sont toujours des modèles, qu'ils le veuillent ou non, qu'ils soient de bons ou de mauvais exemples.
2. **Être authentiques**: l'une des caractéristiques des bons animateurs de jeunesse est leur authenticité lorsqu'ils sont avec les jeunes. Ils n'hésitent pas à montrer leurs faiblesses et à révéler ce qu'ils ressentent. Cela donne aux jeunes le courage de se relever après une erreur et de continuer.
3. **Exprimer son acceptation**: les jeunes ont besoin d'être aimés et acceptés. On n'est pas obligé d'accepter ce qu'ils font, mais il faut les accepter en tant que personnes.
4. **Aider à réduire le stress**: les élèves sont stressés ! La pression de la réussite, les mauvaises perspectives d'avenir, l'esprit de compétition, les contraintes du groupe, le stress lié aux loisirs sont autant de facteurs qui génèrent du stress. Les jeunes doivent pouvoir se détendre. Pour cela, ils ont besoin d'un cadre de vie en communauté où ils n'ont rien à faire.
5. **Les interpeller sur le plan spirituel**: lorsque nous développons des relations avec des jeunes, nous gagnons également le droit d'être écoutés lorsque nous parlons de sujets spirituels. Une fois que nous avons établi une relation avec un jeune, nous pouvons sans hésitation lui poser des questions sur sa relation avec Dieu.

2. Les événements ont besoin de nouvelles idées :
Si nous savons où nous voulons aller (accomplissement des cinq missions) et qui nous voulons atteindre (public cible), de nouvelles idées nous aideront à concevoir des programmes plus efficaces.

Il existe de nombreux ouvrages proposant des idées dont nous pouvons tirer parti. Nous devons examiner ces nouvelles idées à la lumière des cinq missions.

3. Les activités doivent être solides indépendamment des personnes qui y participent :
Un bon travail auprès des jeunes doit avoir une force qui dépasse la personne de l'animateur. Si l'animateur s'en va, le travail auprès des jeunes ne doit pas s'essouffler. La force du travail auprès des jeunes dépend de celle de l'équipe.

Pour devenir de meilleurs animateurs, nous devons :

- **Répartir les responsabilités**: déléguer ne signifie pas se débarrasser du travail parce qu'on n'a plus le temps soi-même, mais impliquer les autres dans le travail et les encourager à s'y investir.
- **Prévoir des absences**: lorsque l'animateur s'absente pendant un certain temps (par exemple pour des vacances), on voit si l'animation jeunesse peut se poursuivre sans lui. L'animation jeunesse doit pouvoir fonctionner même en l'absence de l'animateur.
- **Assurer la relève**: un animateur doit commencer à former et à encadrer de nouveaux animateurs. C'est la seule façon de garantir que l'animation jeunesse se poursuive même en son absence.

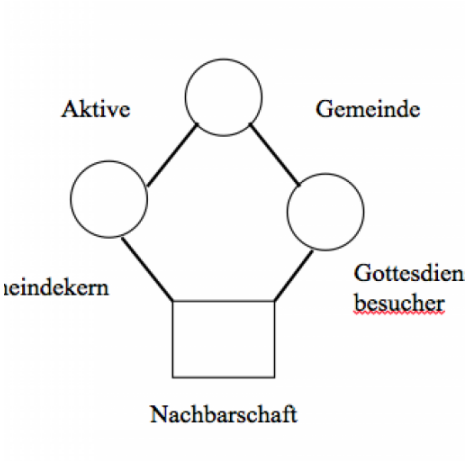
4. Les manifestations nécessitent un système d'encadrement efficace
Chaque jeune doit être encadré par quelqu'un. Son absence doit être remarquée par quelqu'un. Lorsqu'un jeune ou un collaborateur s'absente sans justification, le responsable doit lui demander ce qui se passe et comment il va. Dans le cadre d'une structure d'animation jeunesse de grande envergure, les animateurs des petits groupes doivent se soucier de leurs jeunes.

5. Les activités doivent avoir une mission et un public cible clairement définis :
Dans un travail auprès des jeunes bien organisé, la question de savoir pourquoi ce travail existe ne devrait jamais se poser. La mission et le public cible doivent être connus de tous. Les animateurs sont le moteur du travail auprès des jeunes et doivent être informés ; c'est ainsi qu'ils soutiendront cette initiative.

Élément 5 : Le processus

Une fois que l'on a défini la mission, le public cible et les événements, il est utile de visualiser l'ensemble du processus. On peut par exemple s'inspirer d'un terrain de baseball, où l'on court de « base » en « base » jusqu'à atteindre la ligne d'arrivée et marquer un point.

Cette représentation visuelle du match de baseball en tant que processus de développement est liée aux cinq cercles de l'engagement. Elle montre la position du public cible potentiel dans son développement spirituel.



À la page 204 figure un schéma plus détaillé présentant 18 propositions autour de ce domaine.

Lorsque les jeunes identifient où ils en sont dans ce processus, nous pouvons les encourager à franchir l'étape suivante et à participer à une activité adaptée à leurs besoins, afin de favoriser leur progression.

Les différentes activités peuvent être disposées autour de ce « terrain de baseball » afin d'illustrer le processus de croissance spirituelle. Ce processus doit être présenté aux jeunes sous forme de représentation visuelle.

À chacune des quatre « bases » correspond un cours que les jeunes peuvent suivre. Ces cours sont décrits aux pages 216 et 217 du livre.

Les pages 205 à 213 décrivent 18 événements différents organisés par la Saddleback Church.

Un processus de développement ne peut garantir à chaque participant une évolution conforme au plan prévu. La simple participation aux événements ne signifie pas automatiquement une croissance.

Élément 6 : Les valeurs

Définir et communiquer les valeurs clés

Si tu souhaites mettre en place un travail auprès des jeunes solide, tu dois passer beaucoup de temps avec ton équipe d'encadrement pour discuter des valeurs qui vous tiennent à cœur. Ces valeurs doivent être planifiées de manière stratégique et soigneusement choisies afin qu'elles puissent influencer le travail auprès des jeunes.

Ces valeurs communes constituent le ciment de l'animation jeunesse ; elles montrent ce qui est important dans ce cadre et ce qui doit y être mis en pratique.

Les valeurs sont élaborées collectivement par les animateurs, afin qu'elles soient également portées par tous.

Une bonne idée consiste à inventer un jeu de mots à partir de ces valeurs, afin de mieux les mémoriser.

Exemple de la Saddleback Church :

Le mot « Relationships » (relations) symbolise ces valeurs, chaque lettre correspondant à l'initiale d'une valeur.

R elations pertinentes
E ncouragement
R ir et faire la fête
A cceptation
T ransparence
I mplication active des jeunes
Ouverture vers l'extérieur
Croissance numérique
Croissance spirituelle
Sentiment **d'appartenance**
Intimité
P rofessionnalisme
Accompagnement stratégique

Dans le livre, ces valeurs sont brièvement expliquées une à une (p. 225-229).

Une fois les valeurs choisies et formulées, il faut veiller à ce qu'elles soient également connues au sein du travail auprès des jeunes, afin qu'elles puissent être mises en pratique.

L'animateur doit les incarner et ainsi servir de modèle. Chaque valeur peut être incarnée.

Pour évaluer ces valeurs et savoir si elles ont un impact réel, il faut se poser des questions, par exemple à l'aide d'un questionnaire d'évaluation. Pour chaque valeur, on peut formuler quelques questions. Un exemple est donné dans le livre à la page 236.

Élément 7 : Les parents

Collaborer avec les parents pour un travail auprès des jeunes adapté aux familles

L'animation jeunesse est plus efficace lorsqu'elle implique les familles. Celles-ci exercent une influence considérable sur les jeunes. Si nous souhaitons accompagner les jeunes sur le long terme,

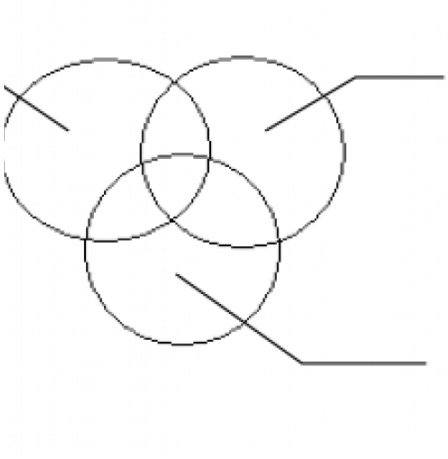
nous devons sincèrement nous engager à accompagner également leurs familles. L'animation jeunesse et familiale nécessite beaucoup de temps pour se développer.

Or, il arrive souvent que ni les jeunes ni les parents ne souhaitent un tel accompagnement intégrant à la fois les parents, les adolescents et les jeunes. De nombreux jeunes ne connaissent qu'un accompagnement par tranche d'âge.

Un travail auprès des jeunes axé sur la famille repose sur plusieurs étapes qui s'enchaînent et conduisent à mettre l'accent sur la famille. Ces étapes vont de celles qui prennent peu de temps à celles qui en demandent beaucoup.

1. Instaurer un esprit d'équipe :
La condition préalable est que les animateurs de jeunesse prennent conscience que les parents ne sont pas leurs ennemis.

Trois facteurs principaux agissent conjointement pour aider un adolescent dans son développement :



Dieu attend des parents qu'ils assument la responsabilité principale de la maturité spirituelle de leurs enfants. L'animateur de jeunesse ne peut que les aider dans cette tâche, mais il ne doit pas en assumer la responsabilité principale. Bien sûr, la responsabilité de l'animateur de jeunesse est d'autant plus grande lorsqu'un jeune vient d'une famille éloignée de l'Église.

La mission de l'animateur de jeunesse consiste donc à faire connaissance avec les parents des jeunes et à entretenir des contacts avec eux. Il doit leur consacrer du temps. Il peut apprendre d'eux et les interroger sur leurs craintes. L'indépendance croissante des enfants vis-à-vis de leurs parents inquiète de nombreux parents.

L'animateur de jeunesse doit également respecter les priorités familiales. Ce sont souvent les parents qui décident combien de soirs par semaine leurs enfants sont autorisés à se rendre à des activités et à quelle heure ils doivent rentrer à la maison.

Si l'animateur souhaite que les parents soutiennent son action auprès des jeunes, il doit également se faire le défenseur de leurs valeurs et de leurs règles.

2. Entretenez la communication :
Si vous souhaitez rallier les parents à votre équipe, vous devez communiquer. Les parents apprécient

d'être informés à l'avance des activités. En plus de votre calendrier des activités, envoyez aux parents une lettre d'information (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) afin qu'ils soient au courant de ce qui se passe. Vous trouverez un exemple de ce type de lettre à la page 247 du livre.

En règle générale, plus les parents sont informés tôt de la date, de l'objectif et du coût d'un événement, mieux c'est.

Saisis chaque occasion pour vanter les mérites de leurs enfants aux parents. Dis-leur ce que tu apprécies particulièrement chez leur enfant.

L'un des moyens de fidéliser les parents à ton équipe consiste à te présenter, toi et ton travail, de manière professionnelle. Tu montres ainsi que tu es quelqu'un qui sait ce qu'il fait. Le professionnalisme implique également d'adopter un comportement approprié en présence des parents.

3. Trouver des ressources pour les familles :
Une façon de mettre en place un travail auprès des jeunes adapté aux familles consiste à mettre à disposition des ressources telles que des livres, des magazines et des vidéos sur des thèmes liés à l'éducation. Ton engagement témoigne de ton intérêt pour la famille.

Cependant, comme l'animateur de jeunesse ne dispose pas toujours d'une expérience personnelle en matière d'éducation, il peut favoriser la mise en réseau des parents entre eux afin qu'ils puissent profiter de l'expérience des uns et des autres. Il est possible de dresser une liste des personnes pouvant apporter leur expertise sur tel ou tel sujet. Cela permet de mettre en relation les personnes concernées avec les parents qui ont déjà vécu cette situation.

4. Faciliter l'apprentissage des familles :
Un travail auprès des jeunes adapté aux familles propose des possibilités de formation continue aux parents qui ont des questions et souhaitent en savoir plus. Trouve des parents mûrs, prêts à transmettre leur expérience aux autres.

En tant qu'animateur jeunesse, tu en sais probablement plus sur la culture des jeunes que la plupart des parents et tu peux les tenir au courant des dernières tendances.

Les réunions de parents peuvent également être utiles pour permettre aux parents d'échanger sur leurs problèmes et leurs questions concernant l'éducation. Même si tu n'as pas encore d'expérience en la matière, tu peux organiser la réunion et animer la discussion. Ces réunions montrent aussi aux parents qu'ils sont « normaux », car d'autres parents rencontrent les mêmes problèmes.

5. Intègre des parents dans ton équipe :
Intégrerdes**parents dans ton**équipe d'animateurs peut être l'une des décisions les plus judicieuses que tu puisses prendre en tant qu'animateur de jeunesse. Ces parents constituent un canal de communication unique vers les autres parents, car ils ont une vision de l'animation jeunesse de l'intérieur. Ils peuvent également servir de modèles pour les jeunes.

Élément 8 : Les collaborateurs
Trouvez les animateurs que les jeunes méritent

Un travail auprès des jeunes ne peut jamais fonctionner sans un personnel adéquat, mais un travail auprès des jeunes disposant d'un nombre suffisant de bons collaborateurs aura toujours du potentiel.

Trois principes :

1. Tu peux y arriver ; mais tu ne peux pas y arriver tout seul
2. Dieu a les collaborateurs ; il te suffit de les trouver

3. Les jeunes méritent des collaborateurs qui les servent, pas des suiveurs qui les contrôlent

C'est un cycle permanent de recherche, de découverte, de formation, de développement et d'encouragement. Plus tu as de bons collaborateurs, plus les jeunes grandiront spirituellement et plus le nombre de participants augmentera.

Tu ne peux pas y arriver tout seul !
De nombreuses activités pour les jeunes échouent parce que les animateurs essaient de tout faire eux-mêmes. Le principe biblique consistant à former des collaborateurs est énoncé dans Exode 18,17-23. Un bon rapport élèves/animateurs est de 5 pour 1. Les jeunes sans collaborateurs sont comme des brebis sans berger.

Un plan en cinq étapes pour trouver des collaborateurs :

1. **Réfléchis à ta conception du leadership**: l'attitude à adopter ne doit pas être : « J'ai absolument besoin de quelqu'un pour combler ce vide. » Cela ne donnera pas lieu à un travail fructueux. L'attitude doit plutôt être : « Nous avons besoin de collaborateurs pour nous épanouir. » Il s'agit d'encourager les jeunes et de découvrir leurs dons.
2. **Brisez les stéréotypes existants**: quand on demande quelles sont les qualités requises pour être animateur de jeunesse, on cite souvent une multitude de caractéristiques que presque personne ne possède. Deux qualités sont réellement essentielles : l'amour de Dieu et un cœur tourné vers les jeunes. Ainsi, des personnes très différentes peuvent s'impliquer, à condition de posséder ces deux qualités.
3. **Simplifie les possibilités d'engagement**: tous les animateurs ne peuvent pas tout faire et ne veulent pas tout faire. Ainsi, un travail auprès des jeunes doit s'articuler autour de différentes équipes chargées de tâches variées, au sein desquelles chaque animateur peut choisir un domaine qui lui correspond. On peut par exemple créer une équipe d'encouragement, une équipe chargée du matériel ou une équipe de prière, pour lesquelles les personnes un peu plus âgées sont particulièrement adaptées. Une équipe opérationnelle est alors composée de personnes qui travaillent directement avec les jeunes et s'occupent d'eux. Elle se compose de différentes sous-équipes. Il faut ainsi des équipes chargées de l'organisation des événements et d'autres chargées de s'occuper directement des jeunes.
4. **Ne cessez jamais de rechercher des collaborateurs potentiels :** les collaborateurs eux-mêmes peuvent participer à cette recherche. Il faut garder les yeux ouverts pour repérer un collaborateur potentiel. Les collaborateurs peuvent être des adolescents, des jeunes adultes et même des seniors. Il y a une mission adaptée à chacun. Les jeunes eux-mêmes peuvent aller à la rencontre de personnes âgées et les encourager à s'engager dans le travail auprès des jeunes. On peut également envisager de faire appel aux parents en tant que collaborateurs. Un moyen efficace de fidéliser les adolescents au travail auprès des jeunes consiste à leur confier des responsabilités au sein de ce dernier.
5. **Invite les gens à rejoindre tes équipes**: lorsque tu invites des personnes à rejoindre tes équipes, explique-leur tes objectifs et tes rêves de la manière la plus précise et la plus enthousiasmante possible. Les collaborateurs ne doivent pas simplement être recrutés ou enrôlés, mais invités. Cela implique également de les initier au travail et de leur fournir tout ce dont ils ont besoin pour exercer leur ministère. En guise de remerciement, on peut organiser une fois par an une fête des collaborateurs. Celle-ci a pour but de remercier les collaborateurs pour leur soutien et de permettre à tous de se rencontrer et de nouer de nouveaux contacts.

Comment aider les collaborateurs potentiels à devenir responsables

- Il faut considérer chaque membre de la communauté comme un responsable potentiel, tout en disposant de critères précis pour sélectionner réellement un responsable. Le choix des personnes que l'on nomme responsables est déterminant. Nommer les mauvais collaborateurs à des postes

de responsabilité peut poser problème.

À la Saddleback Church, il existe un processus en dix étapes que tous les collaborateurs potentiels doivent suivre avant de pouvoir rejoindre officiellement l'équipe. Cela permet d'identifier les points forts, les points faibles, les motivations et l'attitude de la personne. Cela contribue également à former des collaborateurs dévoués et à assurer la continuité du travail.

Il faut noter ici que Saddleback a une taille telle qu'on ne connaît pas la plupart des membres de la paroisse. De plus, ce processus s'applique non seulement aux jeunes, mais aussi aux personnes plus âgées.

Le processus en dix étapes :

1. **Intérêt**: le collaborateur potentiel doit manifester un intérêt pour le travail auprès des jeunes.
2. **Premiers contacts**: lorsque des personnes nous abordent ou que nous les abordons, nous leur expliquons nos objectifs et nos attentes, ainsi que les étapes nécessaires pour devenir animateur jeunesse.
3. **Le dossier d'animation jeunesse**: il figure à l'annexe F du livre. Il contient une lettre de bienvenue, les exigences, une définition de la mission et des valeurs de l'animation jeunesse, une description de poste, la procédure d'admission et un formulaire d'inscription.
4. **Participer à un événement**: la personne doit se faire une idée de son futur travail.
5. **La candidature**: si la personne est intéressée, elle doit remplir un formulaire de candidature afin que nous puissions en savoir plus sur elle. Si, pour certaines raisons, la personne ne correspond pas au profil recherché, il faut alors le lui faire savoir. Ce n'est certes pas facile de dire à quelqu'un qu'il n'est pas adapté, mais c'est préférable à l'accepter pour ensuite se retrouver confronté à un problème dans le cadre de l'animation jeunesse. À la page 284 figurent également quelques « signaux d'alerte » auxquels il convient d'être attentif.
6. **Entretien avec le pasteur chargé de la jeunesse**: À ce stade, le pasteur chargé de la jeunesse s'est déjà fait une bonne impression de cette personne et un entretien peut avoir lieu afin de clarifier les questions en suspens. C'est également à ce moment-là que le formulaire d'engagement (voir annexe G du livre) est discuté.
7. **Temps de prière**: les deux parties doivent alors disposer à nouveau d'un moment pour prier à ce sujet.
8. **La fiche d'engagement**: la fiche d'engagement est l'un des meilleurs outils utilisés par Doug Fields dans son travail auprès des jeunes. Elle permet au responsable de rappeler à l'ordre le collaborateur s'il ne respecte pas ses engagements.
9. **Début de la mission**: le collaborateur doit alors commencer l'activité qui lui correspond le mieux.
10. **Le bilan à 30 jours et/ou la réunion d'évaluation**: après quelques semaines, un nouvel entretien a lieu pour discuter des difficultés éventuelles. Les nouveaux collaborateurs ont besoin d'un accompagnement intensif. Ils doivent entendre qu'ils font du bon travail et peuvent avoir besoin de quelques conseils. Même après cette période initiale, le responsable peut constater que la personne n'est pas adaptée au travail auprès des jeunes ou qu'elle exerce une activité qui ne lui convient pas ; il doit alors agir.

Lorsque de nouvelles personnes rejoignent l'équipe, elles doivent continuer à évoluer. Le responsable a pour mission de les guider et de les motiver.

Quelques conseils :
- Définissez des domaines de responsabilité pertinents : le responsable doit savoir où il peut affecter les nouveaux collaborateurs et quels sont les différents domaines de son travail auprès des jeunes. Les collaborateurs veulent une mission qui ait du sens et un objectif. Aux pages 288-289, vous trouverez également quelques conseils destinés aux collaborateurs adultes sur la manière dont ils peuvent s'investir dans l'animation jeunesse.

- Communique tes attentes :tes collaborateurs ne peuvent pas lire dans tes pensées. Si tu es le responsable du travail auprès des jeunes, tu dois les informer de tes attentes et leur signaler tout

changement. Les collaborateurs n'aiment pas être tenus pour responsables de quelque chose dont ils n'avaient pas connaissance. Les attentes doivent être communiquées en permanence et figurer par écrit.

- Soyez généreux en compliments :chaque collaborateur appréciera les compliments, qui le motiveront davantage. La reconnaissance ne doit pas être réservée aux exploits spectaculaires. Féliciter les gens pour leurs actions tout à fait normales et ordinaires présente un grand intérêt. Sois précis dans tes compliments. Les compliments ne doivent pas venir uniquement du pasteur de jeunesse, mais aussi de l'extérieur, par exemple de la direction de la paroisse ou de membres de la communauté.

-Motiver les collaborateurs chevronnés: ils'agit**ici**de personnes qui travaillent déjà depuis deux ans dans l'animation de jeunesse. La question est la suivante : « Comment pouvons-nous le garder pour deux années supplémentaires ? » Voici quelques possibilités :

a) Confiez-leur davantage de responsabilités: il a déjà acquis beaucoup d'expérience et peut assumer davantage de responsabilités. Peut-être est-il également temps de lui proposer un nouveau défi, afin qu'il prenne en charge une autre activité.

b) Les associeraux décisions importantes: leur expérience doit être mise à profit. Une décision importante doit peut-être être prise, pour laquelle on peut faire appel à de tels collaborateurs.

c) Confiez-lui la direction d'une équipe: celui qui travaille depuis déjà deux ans dans un domaine peut peut-être en prendre lui-même la direction. Au lieu que l'animateur de jeunesse soit responsable de tout, il peut déléguer la direction de certains domaines à des collaborateurs expérimentés.

d) Emmène-les avec toi: tu peux emmener les collaborateurs expérimentés à une formation continue afin qu'ils en tirent eux-mêmes profit.

e) Fais-leur tes adieux en leur exprimant tes éloges et ta reconnaissance: lorsqu'un collaborateur cesse son activité parce qu'un changement survient dans sa vie, montre-lui que tu l'apprécies et que tu lui es reconnaissant. Cette reconnaissance doit également être exprimée publiquement.

- Des réunions de collaborateurs détendues: on peut organiser une réunion mensuelle des collaborateurs afin de les motiver et de leur permettre de se retrouver dans une ambiance détendue. Il convient de respecter les points suivants :

a) Veillez à ce que l'ordre du jour reste positif: lors de cette réunion, ne donnez pas trop d'occasions aux collaborateurs d'exprimer des plaintes, car cela affecte négativement les autres. Demandez-leur plutôt ce que Dieu a accompli dans leur domaine. Cela les mettra sur une voie positive. Limitez au minimum les discussions de travail et les prises de décision. La réunion du personnel s'apparente davantage à un culte qu'à une réunion de travail. Vous trouverez un exemple de déroulement à la page 297 du livre.

b) Laisse-les prendre l'initiative: laisse les équipes travailler sur des projets et des événements, et confie-leur des responsabilités.

c) Insiste sur la priorité de l'encouragement spirituel par rapport à la formation continue: il est plus important d'encourager spirituellement les collaborateurs que de les former. Bien que la formation continue soit importante, il est essentiel qu'ils puissent échanger et recevoir un encouragement spirituel. Des collaborateurs motivés sont de meilleurs mentors, formateurs et modèles.

Élément n° 9 : La persévérance

Comment gérer les projets urgents et les contraintes de temps

Le travail d'un animateur de jeunesse ne s'arrête jamais ! Il y a toujours un jeune à encadrer, une activité à organiser, une méditation à préparer, etc. Pour « survivre » à tout cela, il faut une stratégie. Certains animateurs de jeunesse démarrent avec une grande détermination, mais s'épuisent trop vite. Les jeunes ont besoin d'animateurs stables et équilibrés, capables d'être présents à leurs côtés sur le long terme.

C'est regrettable, mais beaucoup de gens considèrent le fait d'être « débordé » comme une sorte de vertu. Tout animateur de jeunesse peut être très occupé, mais rares sont ceux qui parviennent à trouver un équilibre sain entre les exigences du travail auprès des jeunes, leurs besoins personnels et le temps consacré à leur famille. Seule une vie équilibrée est une vie épanouie.

Il faut apprendre à courir à un rythme que l'on peut supporter. Cela relève souvent davantage de l'énergie émotionnelle que de l'énergie physique. Lorsque l'on est fatigué émotionnellement, on finit par l'être aussi physiquement et mentalement.

Comment te protéger du burn-out

1. **Agis en fonction de ton âge**: selon l'âge que tu as, tu penses différemment, tu te comportes différemment, tu as plus ou moins d'énergie, etc. Tiens compte de ton âge ainsi que de celui de tes jeunes. N'applique pas tes critères d'adulte à un adolescent de 14 ans. N'attends pas d'un adolescent qu'il ait la même maturité spirituelle que toi. Les adolescents agissent en fonction de leur âge et non en fonction de ce que tu espères ou attends d'eux.
2. **Tu ne peux pas plaire à tout le monde**: il est difficile d'être un bon responsable et d'être apprécié de tous. En tant que responsable, il faut parfois prendre des décisions impopulaires. Les responsables doivent apprendre à accepter cette réalité, sous peine de s'effondrer émotionnellement.
3. **Entraîne-toi à dire « non »**: apprends à te sentir à l'aise même lorsque tu dois refuser de merveilleuses occasions. Tu ne peux tout simplement pas tout faire. Pour te protéger du burn-out, tu dois fixer des limites.
   Un conseil pour les animateurs de jeunesse mariés et ayant des enfants : chaque fois que tu acceptes de faire des heures supplémentaires, tu dis en même temps « non » à ta famille. Même s'il est curieusement plus facile de décevoir ta famille, ce n'est pas plus sage.
4. **Il faut affronter les conflits**: les conflits peuvent nous épuiser émotionnellement et nous devons apprendre à les gérer. Ils font partie intégrante du leadership et du travail avec les autres.
5. **Discute avec d'autres animateurs de jeunesse**: il est important que tu parles de tes difficultés à quelqu'un, afin de ne pas te sentir seul et de ne pas penser que tu es le seul animateur de jeunesse sur la planète à être confronté à des difficultés telles que des temps de repos improductifs, des parents peu coopératifs ou un manque de compétences.
6. **Des amitiés solides en dehors de l'animation jeunesse**: la plupart des contacts sociaux d'un animateur de jeunesse proviennent souvent de ses collègues. Or, il est rafraîchissant d'avoir des amis qui t'apprécient sans avoir la moindre idée de ton travail.
7. **Trouve-toi un mentor**: en tant qu'animateur, tu es constamment en train de donner. C'est épuisant et cela doit être compensé. Un mentor peut apporter un apport précieux à ton équilibre émotionnel. Un mentor est quelqu'un qui te prend au sérieux, qui te comprend, qui t'écoute et qui peut te donner de bons conseils.
8. **Réserve-toi une journée de repos**: si tu n'as pas une journée par semaine où tu ne travailles pas, tu es un candidat idéal pour le burn-out. J'ai constaté que le fait de ne pas s'accorder de journée de repos est l'une des principales causes d'abandon chez les animateurs de jeunesse.

Ne prévois pas de réunion, ne t'engage pas à animer un moment de recueillement ou à mener un entretien. Dis « non ». Éteins ton téléphone. Si tu es marié(e), cette journée est extrêmement importante pour ta famille. Profite de cette journée pour te ressourcer sur les plans personnel, physique, familial et spirituel.

9. **Réserve-toi des vacances**: note dans ton agenda une période pour partir en voyage et réserve-la plusieurs mois à l'avance.
10. **Fais participer ta famille**: si tu es marié(e), il est sage de laisser ton partenaire participer à l'organisation de ton emploi du temps. Par exemple, je ne veux pas prévoir d'événement un jour où l'un de mes enfants a un spectacle ou un match important.
11. **Fiche de poste et entretien d'évaluation**: si tu n'as pas de fiche de poste, rédige-la toi-même et demande à ton supérieur de la valider ou de la modifier si nécessaire. Si tu as déjà une fiche de poste, demande un entretien d'évaluation. Tu dois savoir ce qu'on attend de toi et comment tu es évalué. Tout le monde a des points faibles. Si quelqu'un te fait remarquer l'un d'entre eux, c'est une occasion de progresser.
12. **Gère ton temps, sinon d'autres le feront à ta place**: trop d'animateurs laissent d'autres personnes contrôler leur temps. Si tu donnes aux gens l'occasion d'abuser de ton temps, ils ne s'en priveront pas. Tu dois être maître de ton temps et l'utiliser de manière ciblée. Les animateurs doivent décider de ce qui est important.
13. **Garde une trace de ton temps**: un animateur de jeunesse ne travaille pas aux heures de bureau habituelles, ni toujours au bureau ; il a besoin d'horaires flexibles. Souvent, les autres ne voient même pas tout ce qu'il fait. Il devrait noter précisément ses heures de travail, au cas où des questions se poseraient. Informe ton supérieur de ton emploi du temps afin de ne pas avoir à te justifier sans cesse.

Définis tes rôles :

La première étape pour mieux gérer ton temps consiste à identifier tes différents rôles. J'ai six rôles principaux : enfant de Dieu, mari, père, ami et proche, propriétaire et salarié. Je subdivise mon rôle d'employé en cinq sous-rôles : enseignant, pasteur, administrateur, développeur, responsable.

Quels sont tes sous-rôles ? Une fois tes rôles définis, tu peux organiser ton temps en fonction de ceux-ci. Note tes tâches dans un emploi du temps ; tu verras ainsi combien de temps il te reste. Détermine pour chaque point de la liste un délai réaliste pour le mener à bien. Il donne un exemple aux pages 388 à 390.

Aujourd'hui, je prévois un peu plus de temps que ce dont j'aurai probablement besoin pour chaque tâche, afin de pouvoir m'accorder une petite pause de temps en temps.

Il me faut une heure pour planifier ma semaine, mais cela me fait gagner beaucoup de temps.

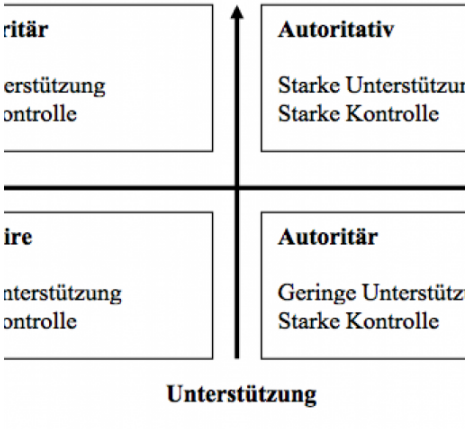
La discipline positive

Certains adultes ont du mal non seulement à gérer les écarts de conduite des jeunes, mais aussi leur comportement en général. Il y a des jeunes qui se comportent vraiment mal. Nous ne devons pas cesser d'attendre d'eux qu'ils adoptent un comportement approprié, sinon tout est déjà perdu. En tant qu'animateur jeunesse, on est confronté à des problèmes de discipline.

Le mot « discipline » a une connotation négative. Pourtant, il est étroitement lié au mot « élève ». La discipline et le fait d'être disciple vont donc de pair. Il s'agit d'apprendre les règles et les limites nécessaires à la réussite dans la vie. La discipline comporte deux aspects que l'on peut désigner différemment : l'amour et les limites ; la grâce et la vérité ; la reconnaissance et l'amélioration ; le

soutien et les conséquences.

Un modèle s'appuie sur quatre styles éducatifs, qui découlent de ces deux facettes que sont le contrôle et le soutien :



Selon une étude, les adolescents les plus épanouis et les plus équilibrés étaient ceux qui avaient été élevés par des parents autoritaires. Ces parents ne dérogeaient pas aux règles qu'ils avaient fixées, mais les faisaient respecter avec amour et compréhension, tout en faisant preuve de fermeté. Les adolescents qui avaient grandi sous un contrôle excessif ou bénéficiant d'un soutien trop important étaient ceux qui rencontraient le plus de difficultés.

Nous formons des disciples par l'amour et la discipline, le soutien et le contrôle. Considérer la discipline sous un angle positif peut nous donner la motivation nécessaire pour l'utiliser de manière constructive. Certains animateurs de jeunesse négligent de former positivement les jeunes parce qu'ils ont eux-mêmes le désir d'être appréciés. Ils pourraient avoir une influence positive bien plus forte s'ils rencontraient en tête-à-tête les jeunes indisciplinés et discutaient avec eux de leur vie. Ce n'est pas une tâche facile, mais nous sommes appelés à suivre Jésus et à être des guides spirituels.

Il n'y a pas de croissance sans discipline, ni de travail auprès des jeunes ciblé sans les piliers que sont la grâce et la vérité.

Comment trouver le juste équilibre dans tes limites :

Où places-tu tes limites, ta clôture ? Si la clôture se trouve à un mile de la maison ou si un jeune doit d'abord tuer quelqu'un avant que nous ne nous en rendions compte, nos limites n'ont aucun sens. Mais s'il y a un gardien armé tous les deux mètres et une liste de règles, alors nos limites deviennent oppressantes.

Quelques principes qui peuvent aider :

1. **Bon comportement**: nous devons attendre des jeunes qu'ils se comportent avec respect envers eux-mêmes et envers le personnel.
2. **Des règles simples**: choisis soigneusement quelques règles claires, fondées sur tes valeurs, et utilise-les pour façonner un comportement approprié qui profitera aux jeunes tout au long de leur vie.
3. **Présente les règles de manière positive et explique leur raison d'être**: peu de choses sont plus agaçantes que des règles absurdes.

4. **Explique les conséquences appropriées**: il est injuste de sanctionner des jeunes par des mesures dont ils n'avaient pas connaissance au préalable. Explique tes règles à l'avance et précise-leur quelles seront les conséquences s'ils ne les respectent pas.
   Aux pages 329-330 figure un contrat contenant des règles de conduite pour une sortie.
5. **La différence entre « agaçant » et « inapproprié »**: les adolescents sont parfois agaçants, cela fait partie de leur passage à l'âge adulte. Tous les comportements qui nous dérangent ne nécessitent pas forcément une sanction disciplinaire, mais souvent davantage de compréhension.
6. **Limite les avertissements**: réduis au minimum le nombre d'avertissements. Les avertissements répétés, qui visent à affirmer ton autorité, ne font que montrer que tu n'en as pas. Avertis les personnes concernées deux fois, puis procède à leur exclusion. Ne laisse pas le comportement perturbateur d'un adolescent gâcher la sortie pour tous les autres.
7. **Ne donnez pas de surnoms négatifs aux jeunes**: nous connaissons tous le pouvoir prophétique des mots. Au sens très littéral, ils créent la réalité qu'ils décrivent. Les jeunes ont tendance à se comporter conformément aux surnoms que nous leur donnons.
8. **Appliquez les règles avec cohérence, mais sans colère : faire respecter** les règles sans colère repose en fait sur deux principes : premièrement, faites respecter les règles. Elles ne servent à rien si elles ne sont pas appliquées. Deuxièmement, sans colère. La plupart des gens commencent à discipliner parce qu'ils sont en colère. Au lieu de cela, nous devrions agir avant de nous mettre en colère. Mettez fin au problème avant qu'il ne vous fasse perdre votre sang-froid.
9. **N'humilie personne en public**: nous voulons que les jeunes renoncent à leur mauvais comportement, pas qu'ils perdent la face. Une exclusion ne poussera pas tes jeunes à quitter le travail associatif, mais une humiliation, oui.
10. **Des entretiens en tête-à-tête**: rester en contact avec les jeunes qui posent problème apporte davantage d'équilibre dans l'application des règles. Sois cohérent lorsque tu sanctionnes un jeune et montre-lui ton amour et ton pardon lors d'un entretien ultérieur. Discute de la situation et explique pourquoi tu as agi ainsi. Dis au jeune que tu l'apprécies et que tu considères désormais l'affaire comme close. Utilise également ces entretiens comme mesure préventive.
11. **N'hésite pas à faire appel aux parents :** bien que nous soyons des personnes de confiance, il y a des choses que les parents doivent également savoir, car ce sont eux qui, en fin de compte, assument la responsabilité de leurs enfants. Cela peut être le cas, par exemple, en cas de consommation de drogue ou de recours à la violence.

Initier le changement

Comme nous, les êtres humains, sommes des créatures d'habitudes, le changement nous demande des efforts et nous semble fastidieux. Intégrer de nouvelles idées dans ton travail s'accompagne inévitablement d'incertitudes et de questions. Voici quelques étapes qui peuvent t'aider dans ce processus de changement :

Premiers pas vers le changement :

1. **Évalue tes motivations pour ce changement**: avant de te lancer dans ce processus, tu dois être clair sur tes motivations. Si celles-ci sont égoïstes, elles ne sont pas les bonnes. Le travail auprès des jeunes ne doit pas être une quête de gloire ni un moyen de flatter ton ego. Ta motivation principale doit être ton obéissance au Christ et ton amour pour les jeunes.
2. **Prie !**: Dès le début, passe beaucoup de temps avec Dieu et demande-Lui quelle est Sa volonté. Demande-Lui de te donner la perspicacité et la sagesse nécessaires pour savoir comment agir.
3. **Fais une liste des avantages et** des inconvénients : dresse une liste des avantages et des inconvénients afin d'évaluer honnêtement les changements que tu envisages.
4. **Demande l'avis de ton supérieur**: discute de ta liste avec un membre de la direction de la paroisse. Anticipe les questions et prépare des réponses pertinentes. Cette conversation peut

être une bonne occasion de demander du soutien.

5. **Implique les collaborateurs, les parents et les jeunes positifs**: explique-leur ton projet et réponds à leurs questions. Ils seront les premiers à te soutenir.
6. **Implique les collaborateurs, parents et jeunes réticents**: les personnes**négatives** sont généralement moins récalcitrantes si tu leur parles en tête-à-tête plutôt qu'en groupe. Souvent, ces personnes ont simplement besoin d'être écoutées ; souvent, elles manquent d'assurance et ont simplement besoin de plus de temps et d'attention que les autres.
7. **Parle d'« expériences » :** cela rend le changement moins « risqué » – après tout, ce n'est qu'un essai, si cela ne fonctionne pas.
8. **Certaines personnes se sentiront lésées**: la plupart des gens n'aiment pas le changement et pensent : « On a toujours fait comme ça. » Souvent, ce ne sont pas les changements en eux-mêmes qui posent problème, mais la difficulté à motiver les personnes concernées. Le changement exige des individus qu'ils sortent de leur zone de confort et développent de nouveaux comportements.
9. **Choisissez le bon moment**: un**timing judicieux** permet de présenter vos changements de manière plus stratégique. Les trois moments propices pour des changements globaux sont en janvier après les fêtes de Noël, en juin/juillet au début des grandes vacances et en août au début de la nouvelle année scolaire.
10. **Ils s'y habitueront**: avec le temps, les gens s'habituent aux changements.
11. **Remercie ceux qui t'aident à mettre en œuvre ces changements**: exprime régulièrement ta reconnaissance à tes collaborateurs pour le travail qu'ils accomplissent. Cela les motivera à poursuivre leurs efforts.

Les « comptes d'épargne » du changement :

Le compte « planification » :
À mesure que ton travail auprès des jeunes prend de l'ampleur, ta capacité d'organisation doit également s'accroître. Plus tu planifies les événements, réserves les salles, fixes les budgets et réserves les camps longtemps à l'avance, plus tu auras de temps à consacrer aux activités destinées aux jeunes. Pour la planification, tu peux utiliser la méthode E.A.H. (Erste Allgemeine Hilfe, « première aide générale ») :

a) Résultat: imagine d'abord le résultat souhaité de ton événement.

b) Plan d'action: que dois-tu faire pour atteindre le résultat souhaité ? Dresse une liste de toutes les tâches nécessaires à accomplir.

c) Ressources: de quelles ressources as-tu besoin pour atteindre ton objectif ?

Le volet politique :
Si ce point te surprend, c'est que tu es sans doute nouveau dans le domaine de l'animation jeunesse. Les craintes et les frustrations liées à la politique paroissiale sont infinies. De nombreux animateurs de jeunesse compétents et animés des meilleures intentions ont échoué face à une politique paroissiale inadaptée. Ta politique, c'est ta capacité à obtenir du soutien pour le travail que Dieu t'a confié.

Six suggestions pour renforcer l'influence de l'animation jeunesse au sein de votre paroisse :

a) Apprends à connaître le système: chaque église a sa propre structure de direction organisée. Qu'il soit lié à des traditions, à des règlements ou à des personnalités, ce système est la feuille de route qui mène aux décisions.

b) Découvre ce qui est important : il est essentiel que tu comprennes les valeurs de ta paroisse et que tu les défendes sincèrement.

c) Deviens un joueur d'équipe: ta collaboration avec les autres collaborateurs et groupes au sein de l'église favorisera le développement de l'église dans son ensemble, et donc le tien également.

d) Soutiens la direction de la paroisse, en particulier le pasteur: si tu souhaites recevoir le soutien des autres, tu dois également en apporter. Par exemple, respecte leur emploi du temps, invite-les à tes événements, suis leurs directives, soutiens-les publiquement, mets-toi à leur service.

e) Mesure et communique tes résultats: il est important que tu puisses évaluer tes résultats et les communiquer à ta paroisse. L'un des rôles essentiels des responsables de jeunesse est de présenter les fruits de leur travail (chiffres, niveau d'implication, maturité spirituelle, etc.).

f) Choisis judicieusement tes champs de bataille: dans ton travail, il y aura inévitablement des conflits. Essaie de les résoudre de la manière la plus amicale possible et sans accès de colère inutiles. Essaie d'écouter l'autre et de le comprendre. N'oublie pas que le véritable combat est contre le diable et non contre les hommes.

Le « compte de prière » :
Si la puissance de Dieu est une source d'énergie indispensable pour mettre en place un travail auprès des jeunes qui va droit au but, il est alors tout à fait logique que nous souhaitions puiser dans cette source et nous en nourrir tout au long de notre vie. Certes, la prière est importante pour toi, mais es-tu également convaincu qu'elle est absolument vitale ? Pries-tu régulièrement pour ton travail auprès des jeunes ?

a) Le rôle de la prière: le sens de la prière est de nous maintenir dans la dépendance et en relation avec Celui qui donne la vie. Dans la prière, nous rendons grâce à Dieu pour ce qu'il fait et pouvons lui adresser nos demandes, nos espoirs et nos souhaits.

b) La nature de la prière: la prière est la colonne vertébrale du chrétien. Le travail auprès des jeunes a besoin de collaborateurs renouvelés par Dieu, et c'est par la prière que l'on devient plus semblable à Dieu.

c) La priorité de la prière: si, comme Jésus, nous accordons la priorité à la prière, alors nous commencerons et terminerons tout (chaque journée, chaque réunion, etc.) en dialogue avec le Père, afin de connaître sa volonté et de recevoir sa bénédiction.

d) La puissance potentielle de la prière: si nous croyons en la vérité de la Parole de Dieu, nous devons également croire que :

- avec Jésus, tout est possible
- Dieu prendra soin de nos affaires si nous le lui demandons
- celui qui est en nous est plus grand que celui qui est dans le monde
- nous pouvons accomplir des choses encore plus grandes

Animeurs jeunesse avec Vision_YW

Références

Contenu : résumé de l'ouvrage « Jugendarbeit mit Vision » (Le travail auprès des jeunes avec une vision) de Doug Fields, publié aux éditions Projektion J. ISBN : 3-89490-318-X, par Philipp Kurth

Image :clipart reproduitavec l'aimable autorisation de la maison d'édition buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categories
Direction et pédagogie

Tags
Résumé du livre
animation jeunesse
Vision
Équipe de direction
Groupe de jeunes

Vieux
13 à 16 ans
à partir de 16 ans

Nombre de participants
Aucune donnée disponible.

Bible
Cette information manque.

Durée
Aucune donnée disponible.

Terrain / environnement
Ville
forêt
prairie

Matériau
Beaucoup de travail

Téléchargement du fichier
Téléchargement de fichiers disponible

KI Generierter Inhalt
Contenu
Categories
Tags
Vieux
Nombre de participants
Bible
Durée
Terrain / environnement
Matériau

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/fr/wiki/art/un-travail-aupres-des-jeunes-qui-une-vision