

DI A 7

ANIMER UNE EQUIPE PASTORALE SALARIEE OU BENEVOLE

Développer des compétences d'animation adaptées au contexte ecclésial, identifier et valoriser ses propres acquis

Contexte	<p>Les personnes en responsabilité pastorale dans l'Eglise sont très fréquemment appelées à conduire des équipes et des projets ; rares sont celles qui possèdent une formation ou une expérience préalable en management.</p> <p>Dans l'Eglise salariés et bénévoles collaborent dans des organisations en réseau orientées vers une mission où le sens est premier ; les compétences à mobiliser peuvent donc sembler très spécifiques. Il est important de bien intégrer cette spécificité tout en identifiant le caractère transversal d'une grande partie d'entre elles.</p>
Public	Responsables de services, Responsables d'équipes pastorales, Chargé(e)s de Missions Ecclésiales, Laïcs en Mission Ecclésiale dans un diocèse.
Pré-requis	Etre en situation d'animation d'une équipe pastorale ou être amené à le faire prochainement.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acquérir les méthodes et développer les comportements adaptés à chaque situation d'animation dans le contexte spécifique de l'Eglise. ✓ Relire ses pratiques au regard de la spécificité de la mission pastorale. ✓ Identifier ses axes de progression personnelle.
Programme	<p>1. <u>Le rôle de l'animateur/responsable</u> :</p> <p>Mission, responsabilités, compétences, tâches : représentations et difficultés</p> <p>Etre responsable, signification en termes de posture, de comportements, de relations</p> <p>Les spécificités du contexte ecclésial : éthique des comportements, sens de la mission, diversité des statuts, culture du consensus, relations entre clercs et laïcs...</p> <p>2. <u>Repérer son propre mode d'animation</u> :</p> <p>Reconnaitre et différencier les styles de management.</p> <p>Repérer son mode de fonctionnement naturel.</p> <p>Mobiliser ses propres ressources pour s'ouvrir à d'autres modes de fonctionnement.</p> <p>3. <u>Identifier et reconnaître les besoins de l'autre</u> en termes de compétences, de motivation et de confiance, d'information, d'organisation du travail, d'autonomie, de suivi, de contrôle.</p> <p>4. <u>Ajuster son comportement en fonction des situations rencontrées</u> :</p> <p>Diriger : fixer et suivre des objectifs - Entraîner : mobiliser et réorienter - Epauler : encourager, valoriser, rendre confiant - Déléguer : rendre autonome et maintenir l'engagement.</p> <p>5. <u>Acquérir des outils et méthodes</u> : conduite de réunion, gestion d'un projet, conduite d'entretien.</p> <p>6. <u>Construire un plan de progrès individuel</u>.</p> <p>7. <u>Jour 3 (optionnel) Retour d'expérience et apports complémentaires</u> à partir de la mise en pratique de chacun dans son contexte et des questions soulevées.</p>
Méthodes pédagogiques	Pédagogie variée favorisant le transfert en situation : exposés interactifs, études de cas, mise en situations simulations d'entretiens, échanges et réflexions à partir des situations réelles des participants.
Intervenants	<p>Isabelle PRIN-VIVIEN, Consultante en RH et management, anciennement DRH chez Handicap International</p> <p>Alexandra GRILLET-MORIN - Conseil, Formation, Management - AGM PRO</p>

Formation sur mesure

Nous consulter