

Compass : parlons-en ! Guide de l'animateur

Un guide pratique pour planifier, animer et collecter les réponses lors de vos sessions locales de *Compass : Parlons-en !*

Bienvenue et merci d'avoir accepté d'animer *Compass : parlons-en !* Nous espérons que ces notes vous seront utiles pour guider votre groupe pendant cette discussion.

Compass : parlons-en ! est un ensemble de questions ouvertes conçu pour aider les postes, les communautés et toute autre expression locale de ministère à s'engager dans le cadre stratégique mondial de l'Armée du salut.

Ce guide de l'animateur vise à vous accompagner dans la conduite des échanges. Sans imposer de directives, il suggère des pistes pour orienter les discussions afin qu'elles restent proches de votre poste ou de votre unité locale (Note : dans ce document, le terme 'poste' désigne tout ministère local de l'Armée du salut).

Compass : parlons-en ! n'est pas une inspection formelle et ne vise pas à se substituer à votre plan stratégique ou à l'évaluation de votre poste. Il s'agit plutôt d'une ressource conçue pour stimuler votre réflexion et promouvoir un plan d'action que vous déterminerez vous-mêmes. Cet outil est conçu pour être utilisé localement, dans le but de soutenir le poste ou toute autre forme de ministère.

Vous noterez que les questions s'adressent tant à l'organisation qu'à l'individu. Tout changement commence toujours par une personne. *Compass : parlons-en !* demande d'abord à chaque participant de réfléchir personnellement à la question, avant de demander au groupe d'élargir cette réflexion au poste dans son ensemble.

Vous remarquerez également qu'il s'agit principalement de questions ouvertes pour stimuler la discussion et le dialogue. N'hésitez pas à laisser cette dynamique se développer – c'est durant les conversations poussées, quand les participants s'investissent personnellement dans le débat, que les révélations les plus significatives émergent.

N'hésitez pas à formuler vos questions sur des sujets qui vous concernent ou qui touchent votre poste. Réfléchissez aux thématiques importantes dans votre contexte – et discutez-en.

Pour plus d'informations sur le cadre stratégique mondial, consultez sar.my/strategy



Conseils pour animer des groupes de discussion

Pour vous aider lors de votre préparation, voici quelques principes pour conduire ces discussions :

- **Taille du groupe** : Pour favoriser les échanges et le confort de tous, nous suggérons que le groupe soit limité à 10 personnes maximum. Vous pouvez créer plusieurs groupes si vous souhaitez impliquer davantage de participants.
- **Identifier la finalité et les objectifs** : Commencez par définir clairement la finalité et les objectifs de votre séance. Précisez ce que vous souhaitez accomplir pour votre poste et quels résultats concrets vous espérez obtenir.
- **Définir les règles de base** pour interagir avec respect, écouter attentivement et formuler des commentaires constructifs.
- **Encourager la participation** : Solliciter l'avis de tous, même des plus réservés et établir un environnement sûr pour que les différents points de vue puissent s'exprimer.
- **Être ouvert aux idées différentes** : Reconnaître et valoriser les divers points de vue, même s'ils diffèrent des vôtres.
- **Gérer les conflits** : Favoriser la diversité d'opinions tout en aidant le groupe à trouver un consensus en cas de désaccord.
- **Recadrage** : Préparez-vous à recadrer avec tact la discussion si elle sort du sujet principal ou si un participant monopolise les échanges.
- **Prendre en compte les introvertis** : Soyez attentif aux personnes plus réservées et encouragez-les à partager leurs idées. Ne les forcez pas à s'exprimer si elles ne se sentent pas prêtes.
- **Commencer par les questions de Compass : parlons-en !** Mais laissez l'échange évoluer naturellement – voyez où il vous mène. Évitez les questions fermées qui n'attendent que 'oui' ou 'non' comme réponse.
- **Ajoutez des questions** pour approfondir la réflexion, pousser à la clarification et stimuler la discussion (voir ci-dessous).
- **Décisions** : Facilitez l'émergence d'un consensus au sein du groupe ou clarifiez ensemble les principaux enseignements à retenir.
- **Récapituler** : À la fin de l'échange sur chaque question, récapitulez les points abordés en donnant l'occasion de clarifier ou d'ajouter des commentaires.
- **Lever la séance** en présentant les conclusions, les décisions prises et les plans d'action convenus.





Questions

Voici quelques questions optionnelles pour vous accompagner dans vos sessions de *Compass* : parlons-en !

Vie spirituelle

Cette section traite de notre vie spirituelle, tant personnelle que collective - la nôtre et celle de notre poste. Commencez la discussion par les expériences personnelles avant d'aborder celles du poste. Gardez à l'esprit que chaque individu a un parcours unique. Certains peuvent être jeunes dans la foi quand d'autres sont chrétiens depuis longtemps.

- Comment grandissons-nous sur le plan spirituel ?
- Qui considérons-nous comme nos conducteurs spirituels (pensez à quelqu'un qui vous a accompagné) ? Comment pourrions-nous suivre leur exemple ?
- Que faisons-nous pour que nos gens deviennent des disciples et pour favoriser leur croissance spirituelle ?
- Que pourrions-nous faire d'autre pour que nous et notre poste grandissions spirituellement ?
- Comment nos programmes, notre prédication, nos pratiques conduisent-ils à Jésus ?
- Qu'est-ce que la 'sainteté' et comment en témoigner ?

Développement des dirigeants

Cette section s'intéresse à nos 'responsables de ministère', c'est à dire les officiers de poste, les officiers locaux et toute personne ayant des responsabilités de direction au sein du poste. Le but est de les aider à s'épanouir et à se perfectionner dans leurs fonctions, tout en formant, habilitant et soutenant de nouveaux responsables.

- Qui, dans notre poste, devrions nous encourager à prendre un ministère ? Comment pouvons-nous les aider à se préparer ?
- Que faisons-nous pour impliquer nos jeunes ? Que pouvons-nous faire de plus ?

- Que pouvons-nous faire pour soutenir nos responsables de ministère ?
- Quelle formation notre division ou notre territoire devraient-ils proposer pour le perfectionnement des responsables actuels ou à venir ?

Bien-être des officiers

Cette section s'intéresse aux officiers de l'Armée du salut. L'objectif est de leur apporter soutien et encouragement dans leur ministère. Pensez à vos officiers de poste et à ceux du monde entier alors que vous réfléchissez aux questions de *Compass* : parlons-en ! Même si cela semble être 'l'affaire du QGT', nous pouvons faire beaucoup localement. Si vous êtes un officier de poste et animez la session de *Compass* : parlons-en !, faites preuve d'ouverture et d'honnêteté dans les échanges – exprimez vos idées, tout en gardant à l'esprit que cela concerne tous les officiers.

- Que signifie une 'approche globale' dans ce contexte ? Soyez précis.
- Quels facteurs contribuent à l'épanouissement des personnes (pour les officiers, cela pourrait être un ministère satisfaisant, un bien-être familial assuré, l'accès à des soins de santé de qualité, etc.) ?
- Cette section soulève également des questions concernant les candidats au ministère d'officier. Avez-vous identifié des personnes dans votre poste qui semblent avoir une telle vocation ? Comment pourriez-vous les soutenir ?

Appartenance

L'appartenance est fondamentale aux postes de l'Armée du salut comme à l'Église en général. Être 'membre' ou avoir un 'sentiment d'appartenance' est diversement interprété. Attendez-vous à des réponses très variées aux questions de *Compass* : parlons-en !

- Que veut dire 'avoir le sentiment d'appartenir' ?



- Que veut dire être 'membre' de l'Armée du salut ?
- Que faisons-nous pour inviter de nouvelle personne à l'Armée ? Que faisons-nous pour les accueillir et les mettre à l'aise ?
- Que faisons-nous pour que les gens ressentent qu'ils 'appartiennent' à cet endroit ?
- De nombreux postes connaissent une baisse de leurs effectifs. Que faisons-nous pour encourager les gens à rester ?

Intégration de la mission

Ces questions explorent un principe essentiel de l'Armée du salut : l'approche globale. La combinaison des dimensions spirituelle et sociale des ministères constitue une marque distinctive des programmes salutistes. Il s'agit de créer des liens avec la collectivité et de veiller à ce que chacune de nos actions conduisent à Jésus. Cette section nous invite à réfléchir sur notre façon d'intégrer ces deux priorités au sein de notre poste.

- Comment rendons-nous Jésus présent en dehors de notre poste ?
- Comment les visiteurs de notre poste peuvent-ils identifier que nous sommes une église (cela peut inclure la signalétique, l'accueil, etc.) ?
- Dans quelle mesure les programmes de l'Armée du salut (p. ex. postes, écoles, boutiques caritatives, centres sociaux résidentiels, programmes de santé, etc.) sont-ils intégrés à notre région/division ?

Alliance

Une 'alliance' désigne généralement un 'accord'. Si dans la Bible et dans l'Eglise elle est surtout associée à Dieu, elle peut aussi qualifier tout 'accord' ayant une dimension spirituelle. Les questions ci-dessous peuvent susciter diverses réponses. Si ces réponses portent sur les alliances salutistes – celle de l'officier, du soldat et de l'adhérent – vous remarquerez qu'elles conduiront probablement à une réflexion plus approfondie sur votre poste. Comme auparavant, laissez la conversation orienter naturellement les échanges.

- Qu'est-ce que le terme 'alliance' signifie aujourd'hui ?
- Qu'est-ce que l'"alliance" signifie pour moi ?
- Les alliances ne sont pas uniquement réservées aux officiers, soldats et adhérents. Quels autres types d'alliance passons-nous avec Dieu ? Comment pouvons-nous les identifier ?

Affectation des ressources

Ces questions abordent 'l'efficacité de la mission' - comment employons-nous notre personnel, nos biens et nos finances pour la mission de l'Armée du salut. Cela concerne aussi nos programmes pour être sûrs que ce que nous faisons ou ce que nous pourrions faire soit orienté par notre priorité : annoncer l'Évangile de Jésus-Christ et soulager les détresses humaines. Cette section peut - et devrait - conduire à un examen rigoureux de nos programmes. Sans être une inspection formelle, elle permet d'évaluer honnêtement ce que nous faisons, comment nous utilisons notre temps et notre argent, et ce qui est important pour nous. Il est peut-être temps de repenser nos programmes pour mieux répondre aux besoins actuels de la collectivité.

- Que pouvons-nous faire maintenant pour assurer la durabilité et la stabilité à long terme de notre poste ?
- Que faisons-nous de mieux pour répandre la bonne nouvelle de l'Évangile ?
- Que faisons-nous de mieux pour soulager les souffrances de notre prochain ?
- Certains de nos programmes manquent-ils d'efficacité ? Est-il temps de les repenser ?
- Quelle part de nos ressources affectons-nous aux programmes peu efficaces pour l'annonce de l'Évangile ou l'aide aux personnes en détresse ?
- Si nous réaffectons nos ressources (personnel, financement, locaux), que pourrions-nous faire à la place ? Comment pourrions-nous optimiser l'utilisation de nos ressources ?