



Dynamique pour l'Enfance et la Famille

# LE RESPONSABLE DU DEPARTEMENT ENFANCE

## I. DES QUALITÉS INDISPENSABLES

cf. 2R 4:25-37 : pourquoi Elisée a-t-il réussi à ramener cet enfant à la vie, alors que son serviteur n'y est pas parvenu ? En fait, Guéhazi n'a fait qu'appliquer une méthode, mais il lui manquait l'essentiel. Qu'est-ce donc qu'Elisée avait de plus ?

- **Il avait demandé à recevoir une onction particulière** cf. 2R 2:9
- **On rendait de lui un bon témoignage**; il était un bon modèle cf. 2R 4:9
- **Il avait du discernement** et de la compassion (v. 27)
- **Il connaissait la valeur et l'efficacité de la prière** (v. 33)
- **Il cherchait à avoir le contact** avec l'enfant (v. 34)
- **Il a été capable de communiquer** sa chaleur à l'enfant (v. 34)
- **Il était persévérant** (v. 35); il ne s'est pas laissé décourager par l'échec de la première tentative, mais a continué de s'occuper de l'enfant jusqu'à ce que la vie revienne totalement; il ne s'est pas contenté du premier éternuement!

## II. QUI PEUT ASSUMER CETTE RESPONSABILITE ?

Un chrétien, une chrétienne

- **Fidèle dans l'église** = digne de foi, de confiance, fiable, sûr, constant, pieux, qui honore les engagements pris, honnête, qui accomplit ce qu'on attend de lui : fidèle dans son alliance avec le Seigneur (obéissance); dans la saine doctrine biblique ; dans l'église locale, participant à ses activités, réunions, prière, louange...
- **Un modèle pour tous**: « *Que personne ne méprise ta jeunesse, mais sois un modèle pour les fidèles, en parole, en conduite, en amour, en foi, en pureté...efforce-toi de te présenter devant Dieu comme un homme éprouvé (qui a fait ses preuves), un ouvrier qui n'a point à rougir...* » (1Ti 4:12 & 2Ti 2:15); cf. Tit 2:7-8. Un modèle dans l'église, mais aussi dans sa vie professionnelle et familiale, car on ne peut enseigner que ce que l'on vit réellement ; il faut d'abord « être » avant de « faire ». Il sera ainsi en mesure de donner envie aux animateurs et aux enfants d'être à son image.
- **Capable** = « *qui va bien pour quelqu'un ou quelque chose, qui est convenable, suffisant (par l'intelligence, le talent...)* »
- Propre à : 2Ti 2:21; il lui faut une capacité: - morale et spirituelle, des compétences techniques ;
- Une formation dans ces trois domaines est indispensable !
- **Attaché à la Parole de Dieu**; avant de pouvoir l'enseigner , il faut soi-même la connaître, la vivre au quotidien, l'avoir expérimentée; le responsable doit être quelqu'un qui aime la lire et la méditer, qui est intéressé par les études bibliques.
- **Rempli du Saint-Esprit**: « *L'Esprit du Seigneur est sur moi, parce qu'il m'a oint pour annoncer une bonne nouvelle...* » (Luc 4:18). Des ouvriers spirituels feront un travail spirituel, des ouvriers charnels feront un travail charnel ou sentimental. Il faut être en mesure de communiquer ni une lettre morte, ni une leçon de morale, mais la Parole vivante de Dieu. C'est le Saint-Esprit qui doit convaincre et toucher le cœur de l'enfant !
- **Ayant une vie de prière**, pour lui-même, pour les animateurs, pour les enfants qui lui sont confiés et pour leurs parents.

## UNE TACHE MULTIPLE ET COMPLEXE.

**Que celui qui préside le fasse avec zèle** Rom 12/8 *ou une autre version*  
**Que celui qui dirige le fasse avec sérieux ou empressement ou ardeur.**

Le responsable a une charge importante devant le Seigneur, l'église, le pasteur, chaque parent, chaque enfant et chaque animateur ainsi que devant la loi (sécurité dans les locaux, lors des sorties, en voiture...). Il est garant de la sécurité des enfants, des animateurs et doit veiller à ce que cette sécurité morale, physique et spirituelle soit assurée par les animateurs.

- Le recrutement des animateurs
- La formation des animateurs
- La dynamisation de l'équipe
- La gestion de l'équipe
- Les réunions d'animateurs.

### • LE RECRUTEMENT DES ANIMATEURS

Le recrutement se fait en concertation avec le pasteur

#### Qui recruter ?

- Une personne convertie, propre à enseigner selon 1 tim 3
- Une personne ayant une vie d'Eglise et baptisée du Saint Esprit
- C'est Dieu qui choisit : demander au Seigneur cette sensibilité, ce discernement  
*Jean13 :18 « je connais ceux que j'ai choisis »*  
*Jean 15 : 16 Ce n'est pas vous qui m'avez choisi ; mais moi je vous ai choisis et je vous ai établis, afin que vous alliez...*  
*Actes 9 : 15 « Va, car cet homme est un instrument que j'ai choisi*
- Disponible : une personne qui sait où sont ses priorités et qui fait des choix (investit pour l'œuvre de Dieu).
- Une personne « enseignable »
- Un animateur est un éducateur, il a et il apporte des valeurs morales.

#### Quand ?

Il faut prévoir et anticiper : ne pas recruter dans l'urgence.

**Il est important, lors du recrutement de dire à l'animateur ce qu'on attend de lui, sans lui cacher l'importance de la tâche. Luc 12 :48b.**

Le modèle, le recruteur parfait, Jésus, a expliqué avec précision aux soixante-dix disciples qu'il voulait envoyer, en quoi consisterait leur tâche. (Luc 10/1 à 16)

Il ne leur a pas caché les difficultés qu'ils rencontreraient, mais Il leur a dit aussi ce qu'ils devaient répondre et quelle attitude adopter face à des situations très particulières. (*Il les a formés*)

Pour diverses raisons (professionnelles, personnelles...) les équipes d'animateurs changent, il est bon d'anticiper en recrutant régulièrement pour aujourd'hui mais aussi pour demain.

La prière précède ce recrutement.

Jésus lui-même a prié toute la nuit avant de choisir ses disciples ( Luc 6 :12) . Nous avons besoin que se soit Lui qui dirige nos choix. « Priez donc le Maître de la moisson d'envoyer des ouvriers dans la moisson » ce verset nous montre l'importance de la prière pour le recrutement d'ouvriers.

**Actes : 14 :23** « après avoir prié et jeûné, ils les recommandèrent au Seigneur

#### A éviter :

*Ne pas recruter à la légère et avec précipitation, même en cas de pénurie, car il peut s'avérer difficile ou délicat de demander ensuite à un animateur de quitter l'équipe.*

*Ne pas cacher l'ampleur de la tâche pour inciter quelqu'un à entrer dans l'équipe, mais préciser aussi les limites dans la responsabilité et dans le temps. Ce n'est pas un engagement à vie !*

- **LA FORMATION des animateurs**

Elle est indispensable et ne se limite pas à une formation initiale. Le responsable veille à ce que chaque animateur puisse bénéficier régulièrement d'un perfectionnement, d'un renouvellement de ses connaissances et de ses pratiques. Il lui appartient de mettre en place ces formations  
Chaque formation a plusieurs objectifs :

**a) Objectifs spirituels :**

- ressourcement personnel ((re)motivation, l'action du Saint Esprit, urgence du travail, du salut des enfants...)
- échanges sur des points de doctrine délicats
- responsabilités spirituelles adaptées spécifiquement aux enfants (enseignements simples mais sans altérer la Parole de Dieu)
- la relation spirituelle avec un enfant (ex : amener un enfant au salut, l'accompagner dans sa croissance...)

**b) objectifs pédagogiques :**

- les techniques d'enseignement avec tous les éléments d'une leçon structurée
- les ressources pour enseigner (ouvrages, documents...)
- la progression dans l'enseignement
- la sécurité

**c) objectifs psychopédagogiques :**

- connaissance de l'enfant, de l'adolescent
- connaissance du contexte dans lequel vit l'enfant
- les relations avec l'enfant (autorité, discipline, compréhension, patience, écoute, gestion des enfants en difficulté...)

**Les critères d'une formation de qualité**

- Les points essentiels de doctrine sont respectés et valorisés, la Parole n'est pas diluée (évangéliser – édifier – intégrer dans l'église) – développant des notions de consécration, de service, d'engagement, de responsabilité
- Elle correspond aux besoins de l'animateur ou de l'équipe d'animateurs, elle est bien ciblée. Elle s'appuie sur le vécu, les pré-requis des animateurs
- Elle donne des pistes de réflexion
- Elle amène plus loin, plus haut
- Il est nécessaire qu'il y ait un suivi, une suite, un rebondissement à la formation donnée

**La formation des animateurs débutants**

- Période d'observation dans différentes classes, si possible avec échanges en fin de séance avec l'animateur responsable de la séance
- Puis, la participation progressive (chant, activités manuelles...)
- une confiance qui doit s'installer avec l'équipe des animateurs , des encouragements, des explications sont nécessaires
- Présentation de leçons par des animateurs plus chevronnés puis par les débutants pour s'exercer à l'enseignement - Forme de tutorat
- Progression dans l'implication
- **Participation à une formation de base**
- Possibilité d'un engagement à courte durée par exemple sur un an
- Faire le point (auto évaluation) et le bilan avec le responsable avec un compte rendu
- Choisir une tranche d'âge favorable (8/9 ans), voire un rythme adapté, un matériel pédagogique adapté aux enfants et au moniteur

**Des formateurs**

- reconnus et d'expérience (Formateurs DEF)
- des animateurs eux-mêmes formés et engagés dans ce service auprès des enfants, compétents dans des domaines spécifiques (musique, chant, activités manuelles...)

- le responsable, le pasteur, les animateurs ayant de l'expérience, des intervenants extérieurs, des professionnels (enseignants)

### **Le responsable s'engage dans la formation du nouvel animateur jusqu'à son autonomie (rôle d'accompagnateur)**

Pour clore ce sujet, n'oublions pas que le responsable lui-même est en formation continue. Il ne pourra pas guider les autres au-delà de ses capacités, il faut donc continuer à se former "dès que vous arrêtez d'apprendre, vous arrêtez de diriger" (Rick Warren)

#### • LA GESTION DE L'EQUIPE

L'objectif des GIB étant la conversion des enfants, leur épanouissement spirituel et humain dans la famille, dans l'église et dans la société, le responsable met tout en œuvre pour favoriser **l'épanouissement et la croissance des enfants et des animateurs.**

Il assure au mieux les relations entre l'équipe de animateurs et

- Les enfants
- Le pasteur
- Les parents

*Et bien entendu*

- entre les animateurs eux-mêmes.

Chaque responsable vit une situation spécifique, chaque église ayant son identité, son vécu, son histoire et son potentiel en matériel (locaux, l'aménagement des salles...) et en ressources humaines (enfants et animateurs). Il va en tenir compte, veillant à la cohésion de l'équipe ou «comment travailler ensemble dans l'harmonie sans être toujours du même avis. »

**Le responsable veut que son équipe s'aime et s'apprécie. Il veille à ce qu'il n'y ait ni jalousie, ni compétition, ni rivalité mais favorise une saine harmonie au sein de son équipe.**

**C'est un homme, une femme de paix qui travaille à l'unité.**

- **Il va s'appliquer à mieux se connaître lui-même et bien connaître son équipe**, les points forts, les possibilités, les compétences de chacun
- **Il sait où il va et où il veut conduire son équipe**. Il a donc besoin de convictions mais aussi d'une grande souplesse. Il sait être patient surtout s'il doit amener des changements. Il doit pouvoir faire comprendre aux autres l'intérêt qu'ils auraient à le suivre.
- **Il sait discerner** là où sont les priorités et ce qui est de moindre importance, afin d'être un instrument de paix.
- **Il est attentif à chacun** (ce qui est exprimé et même ce qui ne l'est pas) car il est limité dans sa connaissance, sa compréhension, sa perception, sa communication. Il veille à développer l'esprit d'équipe, c'est à dire à rassembler des personnes, qui sans être toujours du même avis, vont aller dans la même direction. Il faut donc rassembler l'équipe où s'expriment des tempéraments différents car chacun va garder sa personnalité. L'aptitude à travailler en équipe est une condition très importante pour un animateur, à plus forte raison pour le responsable !  
Dans une équipe où collaborent des hommes, des femmes, des jeunes et des moins jeunes, des tempéraments si différents, chacun ayant son vécu et ses expériences, la diversité est grande mais aussi la richesse ; si nous nous épaulons, nous complétons mutuellement.  
**« A ceci tous connaîtront que vous êtes mes disciples, si vous avez de l'amour les uns pour les autres » Jean 13 :35**

- **Il est à l'écoute du Seigneur car ses capacités naturelles ne suffisent pas** – bien des choses lui échappent – mais un cœur ouvert permet de discerner la voix de l'Esprit.
- **Il s'efforce d'établir des relations saines, vraies et respectueuses.**
- Ce qui facilite la bonne entente et l'harmonie : que **chacun soit bien à sa place** (le(s) responsable(s), chaque moniteur, aide-moniteur) et que la fonction de chacun soit respectée par tous.
- **DYNAMISATION DE L'ÉQUIPE : Le responsable va impulser une direction, une vision afin d'amener chaque animateur un peu plus loin**

Le responsable s'applique à regarder son équipe avec réalisme, bienveillance et espoir. Il a des projets à partager, il va donc motiver son équipe en étant un exemple : il est heureux de servir le Seigneur, vaillant, rassurant et constant.

- Il fait la liste des besoins présumés, se demandant s'ils sont réels ou pas et dans quelle mesure on peut y répondre .
- **Il fixe et se fixe des objectifs** mais il est conscient de la tâche ainsi que des "hommes", il veille donc à ce que ces objectifs soient réalistes et réalisables
- Il connaît le travail, la tâche à réaliser. Il va développer ses propres compétences et favoriser l'expression des compétences des autres. (On a envie de suivre celui dont les capacités sont reconnues. Ses compétences lui donnent donc une autorité reconnue et acceptée de tous)
- **Il va s'assurer que chacun a compris les objectifs à atteindre.** Quand on a trouvé la marche à suivre pour les atteindre, il va expliquer ce que l'on attend de chacun. Les tâches seront bien définies.
- Il veille à ce que tout effort soit mesuré et que l'on s'en souvienne
- **Il ne manque pas d'encourager** tout en apportant les conseils appropriés. Il apporte une appréciation fondée.
- **Les résultats seront évalués.** Si les objectifs ne sont pas atteints : il fait face à la réalité et va aider les moniteurs à y faire face – chercher, analyser les raisons - Le responsable marche avec l'équipe – Il donne à chacun l'occasion de se perfectionner et de poursuivre la tâche

Avec le temps les bonnes habitudes, l'engagement, la prière, les acquis, les savoirs développés lors des diverses formations peuvent facilement s'estomper, s'amenuiser, se perdre. Il est important que le responsable rebondisse et rappelle ce qui a été fait, vu, développé et s'assure de la mise en pratique. Il remotive ainsi l'équipe et contribue au maintien de l'unité.

Dynamiser c'est aussi quelque fois savoir conseiller un arrêt momentané d'un moniteur en difficulté (santé, surcharge de travail, soucis important...). Il est en quelque sorte le berger de ce petit troupeau.

- **LA DYNAMIQUE DU CHANGEMENT**

Le responsable est capable de faire accepter des changements.

Exemples de changements : des moniteurs inexpérimentés en moniteurs compétents, le procédé de rangement du matériel, un programme d'enseignement biblique incohérent en un programme systématique et suivi, l'aménagement des locaux....

Il peut y avoir des résistances au changement. Il appartient au responsable de chercher les raisons de ces oppositions (inquiétude devant l'inconnu, efforts supplémentaires à faire, perte personnelle d'une position dans l'équipe, mauvaise compréhension, impression de critique de ce qui s'est fait avant...)

Le responsable va chercher à prévenir la résistance, ce qui sera plus facile que de la surmonter quand elle est installée. Il va réfléchir comment il peut aider son équipe à voir le bien-fondé de ce changement. Il mettra en pratique ce qu'il veut que les autres fassent.

- **LA REUNION DES ANIMATEURS : Facultative, obligatoire, utile ?**

**Cette réunion est NECESSAIRE !**

- Elle permet de maintenir une bonne cohésion dans l'équipe, pour prier, prendre ensemble certaines décisions, former, partager, encourager.
- Elle se prépare sérieusement avec un ordre du jour précis auquel on se tiendra. Il peut être envoyé à l'équipe par courrier électronique.

*Le responsable sait comment conduire cette réunion, il connaît son sujet, anticipant même certaines questions. Cependant il ne monopolise pas la conversation, mais donne à plusieurs l'occasion de s'exprimer en respectant cependant le timing.*

Présider une réunion d'animateurs :

- Accueil : le responsable arrive suffisamment à l'avance pour préparer la salle, accueillir chacun
- Un mot d'encouragement : il peut lire un texte biblique ou dire quelques mots pour motiver sa troupe. Certains responsables donnent un texte à méditer le mois précédent et un petit partage collégial a lieu lors de la réunion mensuelle.
- Diriger la prière, donner les sujets.
- Formation
- Animer les débats

**Tout en favorisant un climat de bonne humeur ! Elle est certes une réunion de travail efficace, mais aussi une rencontre fraternelle à laquelle les animateurs participent avec joie.**

Quelle que soit l'importance de l'ordre du jour, ne **jamais négliger la prière**, elle a sa place et sa nécessité importance ; de grandes victoires sont remportées lorsque les animateurs intercèdent pour les enfants.

Le rythme des rencontres : une réunion mensuelle est une bonne périodicité.

Lorsqu'une équipe est importante en nombre, les animateurs peuvent se rencontrer par groupe d'âge, avec un responsable par groupe. Celui-ci rend compte ensuite au responsable principal.

- **LE PROGRAMME**

Il est établi :

- bien en amont avec les responsables de groupes (s'il y en a), le matériel sera commandé en temps voulu, si les leçons sont faites sans cahier, elles seront construites très soigneusement en fonction de l'âge des différents groupes.
- avec cohérence et équilibre : varier entre Ancien et Nouveau Testament.
- Des thèmes variés, répondant aux besoins des enfants.

L'enfant doit pouvoir découvrir TOUTE la Bible durant son cursus dans les GIB, pas toujours les mêmes histoires ou personnages bibliques.

- **LE RESPONSABLE ET LES PARENTS**

**Famille et Eglise s'unissent pour amener l'enfant au salut et faciliter sa croissance dans la vie avec Jésus, aussi, le responsable impliquera les parents en instaurant une (ou plusieurs) réunion(s) parents/animateurs .**

Régulièrement, le pasteur ou le responsable rappellera le sérieux et l'importance du travail effectué aux GIB. Les parents pourront aussi rencontrer le(s) animateur(s) de leur(s) enfant(s) et s'intéresser à l'enseignement apporté.

Ces rencontres favorisent les liens entre les différents membres de l'église, l'assiduité des enfants, leur ponctualité et un intérêt grandissant de tous pour les enfants. Les animateurs se sentent soutenus, encouragés et pris au sérieux, chacun sort de son isolement.

Le DEF met aussi en place une semaine de prière nationale pour les enfants de l'église et les enfants qui n'y viennent pas (2<sup>ème</sup> semaine de septembre).

## • SOS DANGER : LE DECOURAGEMENT

Le **découragement** est un danger qui guette tout responsable. En finalité, c'est lui qui répond des décisions prises. Il peut vivre parfois une sorte d'isolement !

La raison du découragement peut être un intérêt trop poussé pour son moi (une trop grande ambition personnelle) ou plus couramment le doute, une surcharge de travail, des difficultés familiales, de santé, la critique, l'incompréhension... tout cela peut engendrer la lassitude ou un état de dépression.

Quelques éléments qui peuvent conduire à un sentiment de frustration :

- la charge a été acceptée avec un profond sentiment de consécration et avec de grands espoirs, aussi quand la difficulté est là, sachant que Dieu ne fait pas défaut, le responsable des GIB peut s'accuser, doutant d'être à sa place, de sa spiritualité, de ses compétences
- la déception après avoir aidé un moniteur qui rechute...
- le manque de formation personnelle (des moniteurs ont plus de connaissances ou de compétences que le responsable, ils sont plus performants dans un ou plusieurs domaines...)
- la désillusion, l'épuisement physique et émotionnel.

Le remède sera dans une analyse objective et vraie de la situation, un renouveau de la motivation, se rappelant l'appel de Dieu, ses bénédictions, l'entretien de sa communion personnelle avec le Seigneur et l'église. Un échange avec des gens de confiance et d'expérience peut permettre d'y voir plus clair avec une plus grande objectivité. Un temps d'arrêt, la transmission ou le partage des responsabilités, la mise en place d'une équipe, un temps de formation... autant de réflexions à mener.

Pour conclure, le responsable n'est pas parfait mais « tend à l'être ».  
Il sait s'entourer d'aides précieuses afin de ne pas s'épuiser,  
Il doit pouvoir se « décharger » auprès de son pasteur qui lui a confié  
(ainsi que les parents et l'église)  
« les agneaux du troupeaux »  
Parce qu'il a conscience de ses limites,  
il ne reste pas isolé et se laisse renouveler par le Seigneur.  
Une onction nouvelle, une huile fraîche !