

Comment diriger une équipe de musique

Par M. Stuart Townend

Les équipes de musique et les groupes musicaux jouent un rôle assez important dans nos églises aujourd'hui. Ils nous dirigent dans la sorte de culte dynamique et expressif qui a été une facette majeure du travail de Dieu dans le renouveau des églises occidentales durant les vingt-cinq dernières années. Pour que ces groupes fonctionnent efficacement, ils nécessitent une direction appropriée.

Considérez cela comme une liste de préalables pour ce ministère : habileté musicale, avec la capacité de mélanger ensemble des musiciens formés à travers la musique classique ainsi que d'autres avec des tendances pop/rock; un cœur de pasteur, pour encourager et prendre soin des artistes qui manquent de confiance; des aptitudes en direction pour donner la vision, instruire et conduire le groupe; la perspicacité d'un conseiller; des aptitudes organisationnelles, pour préparer la musique et mener à bien les pratiques... la liste est infinie! Cela semble être toute une commande.

C'est assez surprenant, alors, qu'il y ait un tel manque de formation disponible pour ceux qui dirigent de tels groupes. Les pasteurs peuvent aller au collège biblique pour apprendre comment prêcher, enseigner et diriger, alors qu'on s'attend des conducteurs de louange et des dirigeants d'équipe qu'ils possèdent tout ce dont ils ont besoin naturellement, ou du moins être capable d'aller chercher ce dont ils ont besoin de connaître en cours de route. De toute évidence, ces dernières années, les séminaires de louange et les conférences ont fourni une bonne quantité d'information et de formation sur le sujet. Toutefois, il y a très peu de choses pour vous aider "sur le tas" comme on le dit, et pour être honnête, dans certaines situations, il y a peu de soutien et d'encouragement de la part des personnes en autorité dans l'église, qui sont soit trop occupées avec leurs propres responsabilités, ou qui gardent une certaine distance mélangée à l'ignorance et à la suspicion.

Cette série d'articles ne va pas résoudre vos problèmes! Toutefois, mon but premier est d'établir quelques fondations et principes pour une équipe de louange efficace, qui va aussi protéger les dirigeants de la sorte de surmenage qui résulte d'un manque de soutien et de formation, et qui est trop fréquent dans les églises aujourd'hui.

Les fondations pour une équipe efficace

Les points suivants peuvent sembler évidents pour nous à un niveau théorique. Et plusieurs des problèmes que nous faisons face viennent du fait que nous négligeons d'établir un ou plusieurs de ces principes dans nos équipes. Je ne veux pas dire par là, bien entendu, qu'une fois que le principe est établi, il ne pourra pas être enfreint par les membres de l'équipe! Mais si les règles de l'équipe sont claires, par conséquent cela donne au responsable l'autorité de corriger les gens qui les enfreignent.

1. Le respect pour l'autorité, et la soumission au dirigeant

L'autorité et la soumission sont des mots à éviter dans certains endroits! Bien sûr, personne n'aime un dictateur, vous n'avez pas besoin d'avoir une main de fer pour diriger adéquatement. Il est toutefois important que tous les membres de l'équipe montrent du respect pour celui qui dirige.

Les débats et les disputes peuvent survenir à plusieurs niveaux, cela peut venir au sujet du style dans lequel une chanson en particulier doit être chantée, ou à propos de qui doit jouer lors du très important culte de Pâques. Comme dirigeant, permettez aux gens de donner leur point de vue au moment où vous pensez que c'est utile et approprié. Mais l'équipe doit réaliser que la responsabilité et la décision finale appartiennent au responsable, et ils doivent accepter votre décision sans dissension.

Cela ne signifie pas, bien sûr, que vous êtes nécessairement correct! La suite des événements le montrera. Mais cela ne change pas le fait que vous ayez agi correctement selon ce que vous avez senti qu'il était juste de faire à ce moment là. Clairement, c'est important pour vous d'écouter les opinions des autres, et de ne pas agir par égoïsme et orgueil. Vous portez la responsabilité, et vous êtes redevable à Dieu et aux dirigeants de votre église pour les décisions qui sont prises.

Engagés et redevables

Quelquefois, nous pouvons penser que si une équipe a une vision raisonnablement commune et mature, elle n'a pas besoin de responsable du tout. Bien sûr, nous pouvons aller de l'avant par consensus et, si nécessaire, par vote démocratique.

Bien que cela puisse sembler une belle théorie, la pratique est souvent très différente. Premièrement, cela peut amener le groupe vers une stagnation. J'ai déjà dirigé un séminaire de louange où les délégués se sont divisés selon leur église d'origine pour effectuer une tâche. Je me suis promené au sein des différentes équipes, et j'ai demandé à une équipe qui était leur responsable. Ils m'ont dit fièrement qu'ils n'avaient pas de responsable, parce qu'ils étaient "démocratiques". Il est inutile d'ajouter qu'après 30 minutes, le seul groupe qui n'avait pas terminé la tâche était celui-là!

L'expérience nous montre que la majorité des situations de groupe orientées vers les activités nécessitent une certaine forme de direction, une forte personnalité, un orateur confiant, une forte voix, un expert, quelqu'un qui cherche à orienter la vision du groupe vers son propre horaire, et ainsi de suite. Les dirigeants qui se nomment eux-mêmes peuvent aider ou ne pas aider le groupe, mais l'équipe est dangereusement exposée à la manipulation et à la division. Ce genre de direction "naturelle" n'est pas seulement malsain, il est non-biblique.

Même un petit coup d'œil aux Écritures révèle qu'un dirigeant efficace en est un qui est engagé. Les dirigeants de l'église doivent choisir et ensuite publiquement donner leur bénédiction au dirigeant (ou à l'équipe de direction), de façon à ce qu'il vous soit donné clairement l'autorité de diriger. Plutôt que d'être un fardeau, vous allez probablement trouver que cela vous donne la sécurité d'aborder les autres personnes avec plus de sensibilité, puisque vous n'avez pas à constamment justifier votre position à travers vos actions. Cela signifie aussi que l'équipe va se sentir plus en sécurité, parce qu'en retour vous êtes redevable au pasteur. Si vous abusez de votre position, ou si le culte du dimanche commence à chavirer, le pasteur va venir vous voir en premier! Et c'est comme cela que ça doit être.

Comme conducteur, il est aussi important de garder en tête ce principe lorsque vous déléguez de la responsabilité aux autres (ce que tout responsable doit apprendre à faire). En donnant à quelqu'un une tâche ou une facette du fonctionnement du groupe à travailler, assurez-vous que le rôle est clairement défini et énoncé devant le groupe en entier, sinon cela pourra se terminer dans les larmes. (En dépit de tout cela, quelques personnes vont continuer à défier l'autorité; nous parlerons de ce genre de problème plus en détail lors d'un prochain article).

Responsable spirituel?

Une chose importante à clarifier dans ce contexte est celui de la responsabilité pastorale. Dans une église en santé, chaque membre doit être spirituellement redevable à quelqu'un (certains diraient particulièrement les musiciens!). Maintenant, savoir si votre équipe de louange est aussi sous votre direction spirituelle est l'affaire des responsables de votre église. C'est très important de clarifier cela, de façon à ce que vous sachiez où votre responsabilité commence et se termine.

Si, par exemple, vous n'êtes pas responsable spirituellement pour votre équipe, et une sérieuse crise personnelle émerge avec un membre votre équipe, vous ne devez pas être impliqué, mais plutôt référer la situation à la personne responsable. Vous pouvez encore offrir votre amitié et votre soutien à la personne, bien sûr. Mais ne soyez pas pris dans la situation que vous n'êtes pas supposé vous occuper, car cela peut compliquer les choses et quelquefois mener à de sérieux dommages.

2. Le désir d'apprendre

Il est important que votre équipe soit enseignable. Simplement parce qu'une personne a un diplôme en musique, cela ne signifie pas que cette personne comprend comment fonctionne la musique au niveau du culte. Bien qu'un niveau musical suffisant soit important pour donner des résultats, l'humilité des musiciens doit être une plus grande priorité que l'excellence musicale. Alors, si vous débutez une équipe, choisissez vos musiciens en conséquence. Et si vous êtes prêt à travailler dans une équipe, continuez à garder les gens centrés sur cette pierre angulaire vitale de tout ministère public.

3. Respect mutuel

De la même manière que les gens doivent vous respecter comme dirigeant, ils doivent avoir du respect les uns pour les autres. Il est si facile pour les équipes de louange de devenir le berceau de la jalousie, de la compétitivité, des attitudes supérieures et des divisions. Il est important de souligner que bien que les gens aient des goûts différents concernant les styles musicaux, il n'y a pas de style musical qui a le monopole du culte. De la même manière, les gens ont différents niveaux de talent, et Dieu nous aime tous également, et s'attend à ce que nous développiions les talents qu'Il nous a donné.

Cherchez à développer de bonnes relations entre les gens, peut-être en créant des contextes où ils peuvent avoir du plaisir et socialiser ensemble. De cette façon, bien qu'une personne puisse ne pas partager les goûts musicaux d'une autre personne, il y aura au moins une dose de respect qui vient avec la relation!

4. Attitude de service

Dans le feu du débat entourant les styles musicaux et les préférences, il est facile de perdre la vision que le fait de jouer de la musique durant le culte est un service. Nous pouvons nous perdre avec les nouvelles choses, que ce soit les instruments ethniques ou les arrangements symphoniques; mais en fin de compte, si cela n'aide pas l'église à adorer Dieu, alors c'est inutile.

Maintenant, je crois que nous devons avancer en ce qui a trait au culte d'église, et que cela peut impliquer d'introduire de nouvelles choses qui, au point de départ, peuvent faire en sorte que notre église se sente insécure ou inconfortable. Nous ne sommes pas là comme amuseur public ou pour jouer la chanson favorite de chacun. Aussi, nous ne sommes pas là pour imposer nos chansons favorites et/ou styles musicaux à une église qui ne peut s'identifier à eux. Notre attitude en se préparant à diriger la louange doit être de plaire à Dieu et de servir les gens.

Comme directeurs, notre attitude de service doit s'étendre au groupe que nous dirigeons. Nous devons les traiter avec amour et respect en les conduisant, cherchez des façons de développer leurs dons, et trouvez des moyens de leur transmettre quelque chose parmi vos propres talents et dons.

Un exemple classique de cette sorte d'attitude se trouve dans la gestion du temps. Naturellement, si vous déterminez une heure pour commencer la pratique, les gens doivent la respecter, et assurez-vous qu'ils arrivent à temps pour se préparer de façon à être prêt à commencer à l'heure. Également, vous devez déterminer une heure pour terminer la pratique et vous y tenir. Permettre constamment aux pratiques de dépasser le temps prévu montre un manque de respect pour l'horaire des gens et leurs engagements familiaux.

Les obstacles à la direction efficace

Les éléments discutés ici font référence à des choses délicates. Nous allons regarder certains d'entre eux lors d'articles futurs, mais il y en a quelques-uns qui viennent immédiatement à l'esprit :

1. L'héritage des problèmes. Bien que certains d'entre nous peuvent avoir commencé une équipe à partir de rien, la plupart ont assumé la direction d'une équipe qui était déjà existante, où de mauvais exemples de comportements et de rôles étaient déjà établis. Plus difficile encore, plusieurs d'entre nous avons grandi "dans les rangs" de ce groupe avant de prendre la direction.

Si cela est vrai, soyez vigilants : les gens vont vous regarder différemment maintenant que vous être la personne responsable! Même si vous pouvez vous sentir isolé et un peu blessé, ne le prenez pas personnellement. Leur indifférence et paresse apparente ne sont pas un reflet de votre direction; vous avez probablement eu la même attitude envers votre précédent responsable!

Même si le groupe a été ensemble pour une longue période, il est bon de donner le sentiment que c'est une nouvelle étape. Inévitablement, vous allez faire les choses un peu différemment, alors préparez les gens pour cela. Après tout, c'est une occasion de rectifier et restructurer des choses, de sorte que l'équipe soit bien plus efficace.

2. Les personnalités dominantes. Il y a plusieurs façons de faire face à cela. Par exemple, si une personne parle trop pendant les discussions, plutôt que de les confronter, créez un espace pour que les personnes plus timides puissent contribuer.

Si le problème a besoin d'être abordé, il vaut mieux évidemment le faire en privé que devant le groupe. Rappelez-vous aussi que souvent le désir d'une personne de dominer vient d'un besoin différent; un besoin, par exemple, d'avoir de la valeur aux yeux des autres. Au lieu de les ignorer, essayez de les renforcer positivement. Vous trouverez que cette approche les fait participer moins et non pas plus.

3. Le manque d'appui de la part des responsables d'église. C'est un problème commun pour plusieurs, pour le genre de raisons mentionnées précédemment. Toutefois, vous pouvez avoir besoin de prendre l'initiative et d'aborder le sujet avec le pasteur, aussi inconfortable que cela puisse être, si vous avez besoin de l'autorité nécessaire pour vous appuyer dans votre ministère.

De la crainte et des soupçons dans l'église prend racine dans un manque de communication. Si vous établissez un bon rapport, le pasteur peut découvrir que plusieurs de ses suppositions au sujet de votre plan pour détruire son église sont non fondées; également, vous pouvez trouver que sa position "anti-tout" est un peu plus ouverte que vous auriez pu le penser!

Cet article a été traduit et diffusé avec la permission de la revue Worship Together. Il y a des droits d'auteur internationaux et tous les droits sont réservés. Vous pouvez aller voir leur site internet à l'adresse suivante : <http://www.worshiptogether.com/> . Pour de plus amples informations, vous pouvez écrire à magazine@worshiptogether.co.uk