

Tous pour un, un pour tous

Construire et diriger une équipe de musique efficace

Par M. Monty Kelso

Les équipes de musique sont une des facettes distinctives du mouvement contemporain d'adoration à travers le monde. Cette tendance vers les équipes se trouve aussi bien dans les petites que les grandes églises, à la fois dans les formats traditionnels et contemporains. Ken Blanchard définit une équipe comme suit : "une équipe est un groupe de personnes indépendantes engagées vers un but commun et qui choisissent de coopérer pour atteindre des résultats exceptionnels". Pourquoi une équipe? Les équipes sont un modèle biblique. Dans Exode 18:13-24, nous lisons le conseil que Jethro donna à Moïse afin de trouver d'autres personnes pour l'aider à accomplir sa mission. Nous ne pouvons pas le faire seul non plus. Jésus et ses douze disciples nous donnent un autre exemple. En dépit du fait qu'il pouvait commander avec toute puissance et tout pouvoir, il avait quand même besoin des douze pour faire parti de son ministère. Si nous ne bâtissons pas des équipes autour de nous, nous allons nous brûler et tomber dans la tentation et la fatigue. Beaucoup trop de conducteurs de louange ont saboté leur ministère parce qu'ils gardaient les choses trop près d'eux et ne voulaient pas déléguer la responsabilité dans un environnement d'équipe.

Durant les premières années de mon ministère, quand nous avons débuté à partir de rien au sein de l'église Coast Hills, je ne comprenais pas l'importance des équipes. Je pensais qu'être un dirigeant signifiait travailler fort et être responsable de tout. Je ne comprenais pas que mon plus grand objectif comme dirigeant est d'équiper les autres pour le ministère, pas d'être un simple exécutant. Mais à mesure que j'ai étudié les Écritures et observé des dirigeants efficaces, j'ai appris que mon rôle n'est pas d'être sur la ligne de front, mais d'identifier ceux qui peuvent exercer un ministère et les équiper pour qu'ils soient des dirigeants efficaces. Hébreux 10:24-25 est un de mes passages favoris : "Veillons les uns sur les autres, pour nous exciter à l'amour et aux bonnes œuvres. N'abandonnons pas notre assemblée, comme c'est la coutume de quelques-uns; mais exhortons-nous réciproquement, et cela d'autant plus que vous voyez s'approcher le jour."

Les caractéristiques des équipes en santé

À quoi les équipes de musique ressemblent-elles et comment fonctionnent-elles? Considérons quelques caractéristiques des équipes en santé.

1. Une équipe en santé considère les résultats mutuels

Il n'y a pas de vedette. Chacun est critique envers l'efficacité de l'équipe. Chaque membre de l'équipe contribue au résultat final, l'honneur et la gloire vont à Dieu. En faisant cela, l'équipe expérimente la synergie, une situation où le résultat final est supérieur à la somme des parties individuelles. Une formation d'oies est un bon exemple de synergie. Savez-vous que les oies qui volent en formation augmentent de 71 % leur autonomie de vol par rapport à un vol en solitaire. Les oies comprennent la valeur du travail d'équipe.

2. Les équipes en santé sont engagées vers un mandat commun

Ils ont des visions, des valeurs et des buts similaires. C'est ce qui maintient une équipe ensemble. Une direction commune vers un but commun garde une équipe en synchronisme et

sur la bonne voie. À cause du fait qu'il est facile de mettre ces choses de côté, les dirigeants doivent garder un mandat commun devant les gens et les aider à comprendre leur mission. Une vision est ce que nos yeux perçoivent comme étant en devenir.

3. Les équipes en santé ont une redevabilité mutuelle dans laquelle tous les membres de l'équipe partagent la responsabilité envers le résultat final

Cela s'appelle l'interdépendance; nous dépendons tous les uns des autres et nous sommes tous responsables d'accomplir nos objectifs communs. La coopération est un point critique; un manque de coopération maintiendra une équipe en arrière. La redevabilité est personnelle et nous rend responsable les uns les autres pour nos manières de vivre et notre discipline spirituelle.

4. L'amour et la grâce prévalent dans les équipes saines

Nous devons nous souvenir que nous sommes des êtres en devenir et loin de la perfection. La Bible nous enseigne de nous aimer les uns les autres, en s'assurant des meilleurs intérêts de l'autre personne. Cela veut dire que nous nous pardonnons les uns les autres lorsque nous chutons, faisons des fautes et laissons tomber les autres. L'amour et la grâce ont la priorité dans un environnement où nous prions les uns pour les autres.

Pour commencer

Quand nous avons commencé notre ministère d'adoration à l'église Coast Hills Church, nous avons appris plusieurs étapes importantes dans le développement d'équipes saines.

1. Communiquer une perspective claire

Nous avons eu à nous demander "que voulons nous accomplir?" Plusieurs fois pour accomplir cette vision nous avons eu à briser le moule suffisamment pour que les personnes commencent à voir que notre équipe de musique est une nouvelle chose, plutôt qu'une adaptation du groupe existant ou seulement un nouveau programme. Définir une équipe de cette façon aide les autres personnes à la voir comme quelque chose de spécial. Dans les premiers jours à Coast Hills, c'était comme si nous nous propulsiions les uns les autres vers l'authenticité, l'engagement et l'excellence. Le résultat fut une musique qui émouvait les cœurs et les pensées des gens.

2. Orienter les nouveaux membres vers la mission et les valeurs de l'équipe

Nous avons constaté que lorsque de nouvelles personnes viennent vers nous, elles ont besoin d'aide pour changer leurs idées préconçues. Notre plus grand défi fut au niveau des chanteurs et des musiciens qui avaient une expérience préalable dans d'autres églises. Nous avons trouvé plusieurs manques au niveau dynamique, stylistique, originalité et habileté à se conformer à l'équipe. Notre réorientation avait pour but de les aider à développer une approche musicale plus "pop". Notre fondation fut posée avec les chanteurs et les musiciens qui partageaient la vision et pouvaient démontrer l'approche que nous recherchions. Ils avaient aussi la volonté de parrainer les autres et de se retirer à mesure qu'ils développaient leurs capacités.

3. Commencer avec des entrevues avant les auditions

Je donne aux membres potentiels de l'équipe un questionnaire qui m'aide à apprendre à les connaître. Durant cette entrevue, je leur explique qui nous sommes en tant qu'équipe de

musique, quelles sont les choses requises qu'ils doivent acquérir afin de pouvoir contribuer, comme par exemple une déclaration de foi, un mode de vie et une situation familiale. Les membres potentiels de l'équipe peuvent alors décider eux-mêmes si servir sur l'équipe leur convient.

4. Tenir des auditions

Dans une audition, nous voulons voir si le membre potentiel de l'équipe a la capacité de contribuer à l'équipe. Je veux créer un environnement adéquat pour l'audition. Permettre à la personne de réussir et lui donner tout ce qu'elle a besoin pour faire de son mieux. Je planifie d'inclure d'autres personnes dans l'audition pour permettre à chacun de bénéficier d'une perspective. Nous commençons doucement et les aidons à se sentir confortables, puis nous allons vérifier leurs limites. Finalement, je m'assure que je connais les forces de la personne ainsi que ses limitations. Je veux être à la fois encourageant et véridique durant le processus de façon à ne pas créer de faux espoirs.

5. Prendre des décisions sans compromis

Nous ne voulons pas diminuer nos exigences, particulièrement en ce qui a trait aux détails personnels et au mode de vie, mais aussi en ce qui concerne les capacités musicales. J'essaie d'être affirmatif en communiquant nos exigences. Il est plus important d'être spécifique à propos de ce que la personne n'est pas qualifiée de faire et ce qu'elle a à travailler pour s'améliorer. Chaque fois que nous le pouvons, nous offrons nos suggestions concernant d'autres ministères de l'église où ils peuvent servir en utilisant leurs dons.

Conduire l'équipe dans le ministère

Une fois que vous trouvez une équipe ayant les capacités, qui partage la vision et l'engagement des personnes en autorité, chacun doit comprendre la fonction de l'équipe, la direction de l'église et de ceux qui sont sur l'équipe. Comme dirigeant d'équipe, ma responsabilité est de protéger le temps des membres de l'équipe et d'identifier où chacun doit servir. La fonction première de notre équipe est de fournir de la musique pour les cultes de la fin de semaine. D'autres occasions peuvent se présenter pour que l'équipe exerce son ministère, mais pas tous sont du ressort de l'équipe. Cinq autres éléments pour diriger et maintenir une équipe forte sont :

1. Établir la forme qui correspond le mieux à la vocation de votre équipe

Quand vous établissez les engagements au niveau du temps, cela est particulièrement important. Au début de mon ministère à Coast Hills, nous étions des jeunes mariés et des célibataires. Nous envisagions une pratique commune. Le temps n'était pas un facteur important. Maintenant, nous sommes dans une saison de la vie différente et nous avons fait les ajustements qui s'imposent. Par exemple, le temps exerçant tellement de pression sur chacun de nous, nous trouvons préférable d'avoir une banque de choristes et de faire la rotation des chanteurs selon un horaire où ils ont une pratique la semaine où ils chantent. Pour bâtir l'esprit de communauté, je planifie une réunion mensuelle pour passer au travers de la nouvelle musique, discuter les événements majeurs qui s'en viennent ou pour simplement avoir du plaisir.

2. Identifier les dirigeants

Une partie de ma responsabilité dans la direction d'une équipe est de développer continuellement d'autres dirigeants qui vont avancer et partager la responsabilité de la direction. J'ai besoin de bien apprendre à connaître les gens, de comprendre leur caractère, leur développement spirituel, leur passion et leur talent en passant du temps avec eux en petits groupes. Je commence ensuite à entretenir ces relations et à investir du temps comme dirigeant. Dans mon ministère, je travaille avec des personnes clé qui dirigent les groupes comme les chanteurs, les instrumentistes, l'art dramatique et les arts visuels.

3. Gardez l'image générale claire

Pour faire en sorte que l'équipe continue d'avancer, j'ai besoin de monter dans l'hélicoptère et de dire aux troupes au sol qu'est-ce qui s'en vient. J'ai besoin de constamment rappeler, dans les grandes lignes, la raison d'être de notre équipe, ce que nous faisons et comment cela sert l'église. Une façon de faire cela est de leur montrer le fruit de leur ministère. Nous partageons des lettres et commentaires que nous recevons des gens. Nous les gardons aussi au courant des occasions futures et des prochains défis de façon à ce qu'ils voient plus loin que les événements de la semaine.

4. Créer des réunions pour bâtir l'esprit de communauté

Utiliser les rencontres mensuelles ou bimensuelles où les personnes peuvent venir ensemble, mettre les tâches de côté et voir qu'ils sont en fait une équipe. Notre retraite annuelle est un des événements importants de l'année. Nous visitons aussi les églises et assistons à des séminaires de formation en tant qu'équipe pour obtenir de nouvelles idées et voir d'autres équipes en action.

5. Soins pour votre équipe

Un dirigeant efficace met l'accent autant sur les gens que sur les tâches. Je m'assure que j'ai suffisamment de temps avec chaque membre individuellement (un par un). Je veux apprendre à les connaître au-delà de ce qu'ils font, de savoir qui ils sont comme individus. J'envoie beaucoup de remerciements aux membres de mon équipe pour leur laisser savoir que je reconnais leur contribution, et souvent je les invite à manger pour apprendre à mieux les connaître.

À la fin

À mesure que le temps avance dans mon ministère, j'ai découvert que je devais aller à l'extérieur de ma zone de confort et commencer à prendre le rôle d'un dirigeant d'équipe. Cela n'est pas venu naturellement pour moi, mais les récompenses ont été significatives. J'ai eu plus de temps pour développer mes propres dons de producteur et d'enseignement, ainsi que pour mettre l'accent sur d'autres choses importantes, comme prendre du temps avec ma famille. C'est encore un combat quelquefois, mais généralement j'ai évité d'être pris au piège par trop d'occupations et d'urgences, et je suis capable de rester attaché à la vision et la mission de nos différentes équipes d'adoration. En équipant les autres à diriger, je peux accomplir plus avec moins d'énergie et apprécier davantage mon travail.