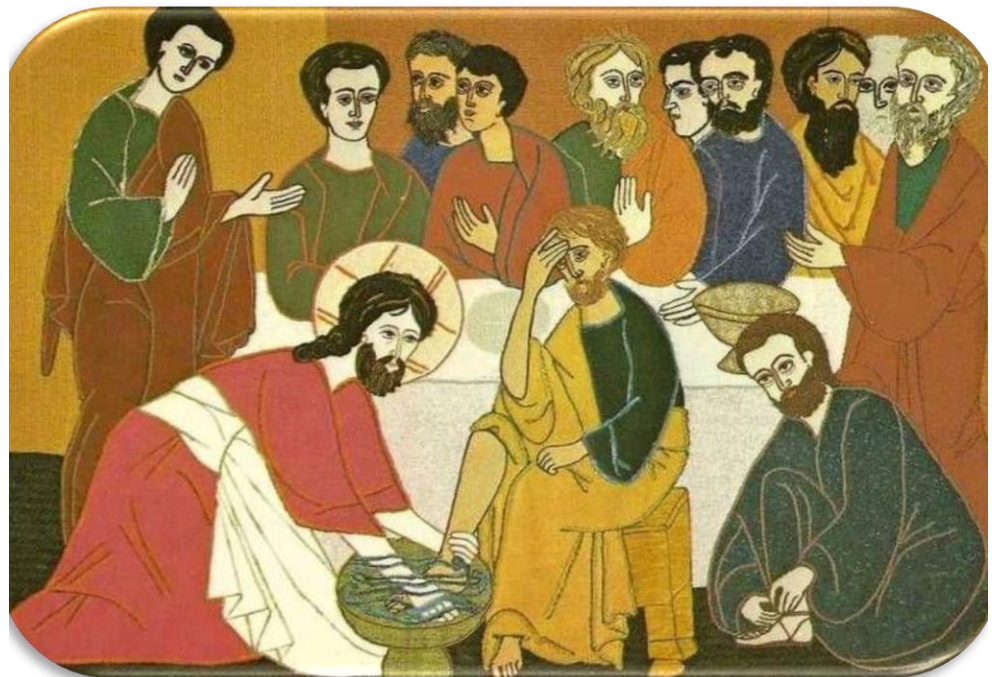




Etre leader à l'AIC : une mission, un service à la lumière de l'Évangile



Contenu

Introduction du thème	1
1. Responsabilité spirituelle	1
2. Responsabilité d'unité	2
3. Responsabilité d'ouverture	3
Prière	4



Introduction du thème

Cette première fiche consacrée au thème du leadership nous invite à réfléchir à la question suivante : comment concevoir et surtout vivre notre mission de leadership comme un **service**¹ ?

En tant que membre d'un mouvement ecclésial, notre leadership a nécessairement une **couleur évangélique**. Il est à vivre comme une **mission d'Eglise** : nous l'avons reçue, elle ne nous appartient pas, elle est pour un temps déterminé.

Ce fondement évangélique, **l'imitation du Christ Serviteur** qui a montré l'exemple du lavement des pieds pour qu'à notre tour nous fassions de même, permet de poser des principes et quelques pistes concrètes concernant la **manière d'exercer cette responsabilité** :

- Une responsabilité **spirituelle**, base de la mission
- Une responsabilité d'**unité**, fondement de la fraternité
- Une responsabilité d'**ouverture**, pour avancer au large

1. Responsabilité spirituelle

Base de notre mission, cette responsabilité spirituelle nous invite à **nous nourrir de la parole de Dieu** pour apprendre sans cesse à donner, à la manière de Jésus, le meilleur de nous-mêmes.

« Plus vous prendrez ce rythme régulier de rencontre avec Jésus, plus vous entendrez ce qu'il vous souffle dans le silence ».

Soeur Françoise Petit, FdC

« Parle Seigneur, ton Serviteur t'écoute. » (1 S 3,9)

Prier, se mettre à l'écoute de l'Esprit fait grandir en charité, en humilité, en simplicité...

Dieu nous montre le chemin, avec nos dons et nos limites.

*« Si le Seigneur ne bâtit la maison, les bâtisseurs travaillent en vain. »
(Psaume 126)*

¹ Soeur Françoise Petit, FdC et Assesseur spirituelle de l'AIC, a accepté de répondre à cette question à l'occasion du Séminaire de formation AIC Europe/MO de juin 2019 consacré au leadership responsable et de service. Cette fiche partage le fruit de ses réflexions.

Progressivement, notre croissance spirituelle construit en nous une certaine unité de vie, une force et une sérénité venues de Dieu qui nous permettent de :

- ✓ créer des **relations plus justes** avec chacune,
- ✓ **susciter** en l'autre le **meilleur** d'elle-même,
- ✓ prendre le **recul** nécessaire dans les situations de conflit,
- ✓ **analyser** des faits de vie **à la lumière de l'Évangile**,
- ✓ **approfondir** notre manière d'appréhender les questions sociales, politiques, éthiques ou autres.



*« Une personne sans oraison n'a point de vigueur. »
(Saint Vincent, 13 octobre 1658 - X, 571)*

2. Responsabilité d'unité

Saint Vincent et sainte Louise avaient bien compris qu'il fallait être unies et vivre la communion fraternelle pour mieux aimer et servir nos frères et sœurs!

Il est de notre responsabilité d'encourager les équipes à créer ce climat favorable.

Quelques exemples de pratiques à encourager :

- ✓ favoriser des occasions de rencontres informelles,
- ✓ motiver les membres à s'intéresser à ce que vivent les autres équipes, les autres pays,
- ✓ partager sa foi et la Parole de Dieu,
- ✓ oser se demander pardon,
- ✓ rendre grâce ensemble pour les joies reçues



« Vivez ensemble comme n'ayant qu'un cœur et qu'une âme, afin que par cette union d'esprit vous soyez une véritable image de l'unité de Dieu,

*Je prie à cet effet le Saint Esprit (...)
qu'il vous donne une profonde paix dans les contradictions et les difficultés,
qui ne peuvent être que fréquentes autour des pauvres. »*

(Saint Vincent, IV, 235-236)

3. Responsabilité d'ouverture

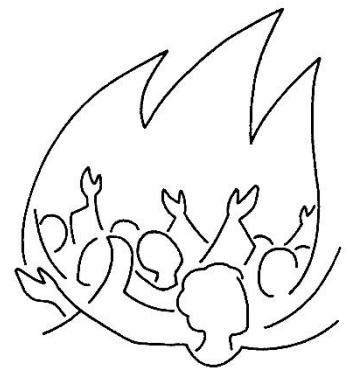
Aujourd'hui, aucune fonction de responsabilité ne peut s'envisager comme un exercice solitaire, à aucun niveau. Les décisions se prennent **ensemble**.

La manière d'être et de faire de saint Vincent et sainte Louise montrent qu'ils avaient eu cette intuition. Leur collaboration, entre eux comme avec les autres, montraient qu'ils vivaient des principes que nous appelons actuellement **coresponsabilité, délégation, information, participation...**

Pour vivre ces principes incontournables, il est de notre responsabilité de rester sans cesse **ouverte, réceptive, écoutante et respectueuse** de celles qui comptent sur nous pour assurer avec nous les services qui nous ont été confiés. Il s'agit de vouloir construire continuellement un **climat** de **dialogue**, de **confiance**, de **réflexion** profonde sur nos façons de faire.

La fonction de responsable demande aussi le **détachement** de soi, **de ses idées propres** ou **de ce qu'on a toujours fait**. Il nous revient de lire avec lucidité, et en cohérence avec notre charisme, ce qui empêche d'avancer vers une vision plus créative pour construire l'avenir. L'ouverture du cœur et de l'esprit suscite l'**audace** et le **zèle** qui font partie de notre ADN en tant que membre de la Famille vincentienne.

*« Si l'amour de Dieu est un feu, le zèle en est la flamme ;
si l'amour est un soleil, le zèle en est le rayon.
Le zèle est ce qui est de plus pur dans l'amour de Dieu ».*
(Saint Vincent, 22 août 1659)



Propositions de l'AIC pour la réflexion en équipe

1

Responsabilité spirituelle : Comment prenez-vous le temps de vous ressourcer individuellement et en équipe ?

2

Responsabilité d'unité : Comment contribuer à créer au sein de votre équipe un climat fraternel favorable pour vivre l'unité ? Comment vivre l'unité entre les équipes et le niveau national ? Quels moyens utiliser ?

3

Responsabilité d'ouverture :

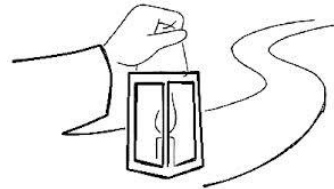
- Comment avancer dans le sens d'une meilleure participation de toutes ?
- Comment éviter l'enfermement sur des habitudes, le maintien de préjugés ?
- N'ai-je pas déjà été parfois un frein ? Pourquoi ? Quelles étaient mes peurs ? Qu'est ce qui m'a aidée à les dépasser ?
- Où en suis-je de mon audace missionnaire pour entraîner mon équipe dans cet élan ?

Prière : Être serviteur

Etre serviteur n'est pas un métier, c'est un don.

Etre serviteur à la suite de Jésus est une offrande d'amour.

Le Serviteur ne se met pas en avant.



Il n'est pas la lumière, il est la main qui soulève haut la flamme.

Il ne parle pas pour commander mais pour aider.

Son rôle est de permettre le bien-être, de diminuer la peine,
de créer les conditions favorables pour qu'un bonheur puisse naître,
de préparer le terrain, de chanter une musique qu'il n'a pas inventée.

Son temps ne lui appartient plus.

On n'est pas nommé serviteur, on est appelé, on est invité
et on choisit de le devenir en réponse à cet appel.

Etre serviteur est un grand risque

car il ne reste plus que le don de soi-même.

Seigneur, tu nous appelles à être serviteurs, à être d'Évangile

Mets en nous ta réponse, fais-nous « serviteurs d'amour ».



Etre leader à l'AIC : un engagement

A la suite de Saint Vincent



Contenu

Introduction du thème	1
1. Leadership de service	1
2. Pour un leadership de service efficace	2
3. Qualités d'un bon leader vincentien	3
Prière	4



Introduction du thème

Après avoir réfléchi à la manière de concevoir et de vivre la mission de leader comme un service en nous inspirant de l'Évangile (fiche 1), cette seconde fiche consacrée au thème du leadership propose d'approfondir la notion de leadership comme engagement à la suite de saint Vincent.

A cette occasion, nous nous intéresserons d'abord à la notion de leadership dans un contexte de service. Nous évoquerons ensuite l'existence de différents styles de leadership, ce qui nous amènera à aborder la question de l'efficacité du leadership de service.

Enfin, nous terminerons par une réflexion sur les différentes qualités d'un bon leader en général et, plus spécifiquement, d'un bon leader vincentien au service des autres.

1. Leadership de service

Le **leadership** est une dimension présente dans tout groupement humain qui se fixe des objectifs qu'il souhaite atteindre avec succès dans quelque domaine que ce soit.

Une définition simple du leadership pourrait être la **capacité d'une personne à :**

- ✓ **motiver** et **fédérer** un groupe de personnes,
- ✓ pour atteindre un **but commun**,
- ✓ dans une **relation de confiance mutuelle**.



Dans le contexte d'un leadership de service, le leader **se met au service de son équipe**. Il la guide avec une vision inspirante, définit clairement les objectifs recherchés et incarne les valeurs proclamées¹. Il respecte la subsidiarité et **encourage la responsabilité** sociale de chacun². Il cherche à atteindre les objectifs communs en reconnaissant et en appréciant ce que chaque membre de l'équipe peut offrir.

¹ Greenleaf & Steven Covey, p. 10.

² Robert Greenleaf – AT&T "The Servant as Leader" 1970, p.16.



2. Pour un leadership de service efficace

Plusieurs styles de leadership sont répertoriés dans la littérature consacrée à cette thématique. Chacun de ces styles implique une manière particulière de diriger son équipe. Voici quatre principaux styles avec leurs avantages et inconvénients.

Style	En quelques mots	Avantages	Inconvénients
1. Directif Autoritaire	« Je » décide : « <i>Faites ce que je dis</i> »	Permet d'obtenir des résultats rapides en temps de crise ; Utile pour gérer une personne qui refuse de collaborer.	Faible participation et autonomie de l'équipe : peut démotiver ; Peu approprié dans des situations complexes.
2. Chef de file Persuasif Visionnaire	« Je » décide en expliquant mes choix, J'entraîne les autres vers un but global élevé : « <i>Suivez-moi</i> »	Charisme ; Accessible, direct, en lien avec le travail ; Mobilisation vers un objectif concret ; Utile quand des changements sont nécessaires.	Difficile à appliquer si la vision est irréaliste. Manque d'autonomie et de responsabilisation de l'équipe.
3. Participatif, Collaboratif	« Nous » décidons ensemble	L'équipe passe en premier ; Utilisation de l'intelligence collective ; Développe les compétences, la cohésion, l'harmonie, la créativité.	Processus souvent long et lent ; Ne fonctionne pas en temps de crise ou pour obtenir des résultats rapides.
4. Délégatif	« Vous » décidez (Laissez-faire)	Répartition des tâches entre les membres selon leurs compétences ; Responsabilisation générant une grande motivation.	Ne peut être utilisé si les membres de l'équipe ne sont pas suffisamment compétents et motivés.

Il n'existe pas de « meilleur » style de leadership! Chaque type de tâche exige un style de leadership différent. **Pour un leadership efficace**, il convient d'**adopter le style de leadership le plus adapté à la situation et à l'environnement** de travail du moment.

Le leader '**serviteur**' s'appuie principalement sur le **style participatif**, mais peut en appliquer **d'autres si nécessaire**. Il doit donc pouvoir s'adapter au contexte et aux personnes.

Pour une plus grande efficacité, il est aussi important de veiller, en toute occasion, à **développer l'autonomie** de ses collaborateurs. Cet élément est particulièrement important dans nos équipes AIC où il est recommandé de prévoir une **limitation dans le temps** pour l'exercice des postes à responsabilité et une **rotation** parmi les membres.

Nos équipes AIC comptent ainsi à la fois des membres qui ont déjà occupé un poste à responsabilités, des membres qui en occupent actuellement et d'autres qui en occuperont à l'avenir.

Ce système, avantageux tant pour l'équipe que pour chacun de ses membres, permet d'apprendre, de pratiquer et de maintenir un leadership de qualité tout en offrant des occasions de **développement individuel et collectif**. Il contribue ainsi à améliorer ou maintenir la qualité des services que nous offrons aux personnes que nous accompagnons.

3. Les qualités d'un bon leader vincentien

La **qualité du leadership**, plus que tout autre facteur, détermine le **succès** ou l'**échec** d'une organisation. Saint Vincent l'avait bien observé au moment de fonder la première 'Charité' à l'origine de nos équipes AIC d'aujourd'hui.

« Les pauvres ont plus manqué d'organisation dans la charité que de personnes charitables à les secourir. »
Saint Vincent

Une étude³ révèle que ce que l'on apprécie le plus chez un leader c'est qu'il soit :

- 1) **Honnête** : fiable; maintient une cohérence entre ses paroles et ses actes; montre un grand attachement aux valeurs et normes éthiques ;
- 2) **Prévoyant** : se préoccupe pour l'avenir; communique une orientation (vision à moyen/long terme, mission, objectifs) ;
- 3) **Inspirant** : enthousiaste; énergique; positif; encourageant; voue une passion sincère pour la mission de l'organisation; constitue un exemple charismatique ;
- 4) **Compétent** : capable; efficace; dispose des compétences nécessaires pour réaliser le travail; possède une expérience pertinente et une capacité à travailler avec les autres; dispose d'aptitudes relationnelles et de réseaux efficaces.

Il y a bien sûr d'autres qualités importantes à avoir comme leader. Certaines sont plus spécifiques au leader vincentien qui est invité à suivre l'exemple de Jésus (voir fiche 1), en se faisant d'abord '**serviteur**' de l'équipe, **soutenant** et centré sur ses membres.



Un bon leader vincentien sera ainsi une personne qui :

- ✓ Choisit de **servir/guider**, en **mettant l'équipe en avant** et non pas lui-même ;
- ✓ Encourage une **communication fluide** et sait **écouter**, être présent pour chacun ;
- ✓ Sait **déléguer**, consulte et implique tous les membres en révélant les talents ;
- ✓ Construit un **climat fraternel** et bienveillant au sein de son équipe ;
- ✓ Se montre **cohérent** : une fois la décision prise, il ne change pas d'avis afin que les membres sachent où aller/que faire ;
- ✓ Fait preuve d'**humilité** : si une décision s'avère erronée, il sait rectifier le cap rapidement en expliquant à l'équipe pourquoi ; il n'hésite pas à demander de l'aide ;
- ✓ **Reconnait** les contributions de chacun et **remercie** pour les tâches accomplies ;
- ✓ Enracine ses actions dans la **prière**.

³ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge*, 4th ed. 2007.

Bonne nouvelle : Le leadership s'apprend !

Bien qu'il soit vrai que certaines personnes naissent avec de plus grands dons naturels que d'autres pour guider et diriger, la capacité de leadership est un **ensemble de compétences qui peuvent** presque toutes **être apprises et améliorées**.

Propositions de l'AIC pour la réflexion en équipe

1

Styles de leadership :

- a) Quel(s) style(s) de leadership utilisez-vous ?
- b) Quel type de leadership appréciez-vous le plus et pourquoi ?

2

Qualités d'un bon leader vincentien :

- a) Quelles qualités d'un bon leader vincentien pensez-vous avoir et/ou devoir acquérir ?
- b) Qu'aimeriez-vous améliorer dans votre leadership ? Comment pourriez-vous y parvenir ?

Prière

Le leadership est difficile à définir.

Seigneur, soyons ceux qui le définissent avec justice.

Le leadership est comme une poignée d'eau.

Seigneur, soyons ceux qui le partagent avec ceux qui ont soif.

Le leadership ne consiste pas à surveiller ou à corriger.

Seigneur, rappelle-nous qu'il s'agit d'écouter et de se connecter.

Le leadership ne consiste pas à dire aux autres ce qu'ils doivent faire.

Seigneur, aide-nous à découvrir ce que les gens souhaitent.

Le leadership n'est pas l'amour du pouvoir, c'est surtout le pouvoir de l'amour.

Seigneur, alors que nous continuons à assumer le rôle de leader, confirme-nous dans le leadership de service dont nous sommes témoins en Ton fils Jésus.

Marchons sur Ses pas en empruntant le chemin qu'Il a tracé

Et que ceux qui suivent soient guidés par Lui.

Que notre plus grande passion soit la compassion,

Notre plus grande force, l'amour.

Notre plus grande victoire, la récompense de la paix.

En dirigeant, ne manquons jamais de suivre,

En aimant, puissions-nous ne jamais échouer.

Amen



Etre leader à l'AIC : 3 priorités

Travail en équipe, communication fluide et préparation de la relève



Contenu	
Introduction du thème	1
1. Travailler en équipe	1
2. Bien communiquer	2
3. Préparer la relève	4
Prière	5

Introduction du thème

Après avoir réfléchi à la manière de concevoir et de vivre la mission de leader comme un service en nous inspirant de l'Évangile (fiche 1) et à la notion de leadership comme engagement à la suite de saint Vincent (fiche 2), cette troisième et dernière fiche est consacrée à 3 priorités auxquelles tout bon leader vincentien se doit d'être attentif.

La présente fiche aborde ainsi successivement :

- ✓ Les règles de base du travail en équipe,
- ✓ L'importance d'une bonne communication interne et externe
- ✓ La préparation de la relève.



1. Travailler en équipe

L'un des éléments essentiels de tout projet vincentien est qu'il est le résultat d'un travail d'équipe harmonieux et efficace mené par une communauté de volontaires.

Une **collaboration harmonieuse** ne survient pas par hasard. Elle est le résultat de la confiance et du respect que se témoignent les membres de l'équipe.

- ✓ La **confiance** se construit jour après jour. Nous apprenons à faire confiance en observant chez l'autre des valeurs sûres, une attitude positive, des compétences, des promesses tenues et un comportement fiable. Quand elle est réciproque, cette confiance promeut un excellent esprit d'équipe et un haut niveau de motivation chez toutes les personnes impliquées dans le travail.

*« Lorsque la confiance existe, elle donne des ailes à la créativité. »
Diplôme AIC 2017, module 3*

- ✓ Le **respect** se fonde sur la reconnaissance que nous sommes tous égaux aux yeux de Dieu, mais aussi tous différents puisque nous avons des caractéristiques et des expériences qui nous sont propres. Toutes les idées apportées par les membres d'une équipe sont précieuses et valent la peine d'être écoutées. Nous devons être ouvertes aux différents points de vue.

Pour obtenir un **travail d'équipe efficace**, le leader veille à assurer une bonne **coordination** de l'équipe et à **déléguer des responsabilités**. Cela nécessite de bien connaître les membres de son équipe et de chercher à voir le potentiel et les capacités de chacun pour pouvoir leur confier les tâches qui leur correspondent le mieux.



En effet, chacun des membres de l'équipe a ses propres talents et leurs différences les rendent **complémentaires**. Chaque personne occupe une fonction qui lui est propre, gère une partie spécifique du projet, chaque partie étant essentielle pour le tout.



Saint Paul affirmait, au chapitre 12 de la 1ère lettre aux Corinthiens, qu'au sein d'une communauté tous ne sont pas des têtes, des mains ou des pieds... mais tous travaillent ensemble comme un seul corps et le Christ est leur tête.

Diplôme AIC 2017, module 3

Le leader veillera à obtenir un **engagement** de chacun des membres en vue de l'objectif commun, chacun contribuant au mieux de ses capacités.

Un bon leader veille enfin à assurer une **communication fluide** avec et entre les membres de son équipe (*voir point 2*) et à **préparer l'équipe de demain** (*voir point 3*).

2. Bien communiquer

Une bonne communication à tous les niveaux est essentielle

La communication au sein du réseau international AIC intervient à de **nombreux niveaux**. Il y a la communication **interne** entre les équipes locales, entre les équipes locales et le Bureau national, entre les associations nationales du réseau international, entre l'association nationale et l'AIC Internationale. A chacun de ces niveaux intervient aussi la communication **externe**, à l'égard des personnes extérieures à l'AIC.

A tous ces niveaux une bonne communication est essentielle. C'est elle qui va **donner vie à nos équipes, à nos associations, à notre réseau international**. Une équipe où l'on communique bien sera une équipe où il fait bon vivre, où l'on a envie de rester, de s'engager. La qualité de la communication va donc naturellement influencer la vie de nos équipes et leur renouvellement.

Bien communiquer c'est aussi savoir écouter

Bien communiquer ce n'est pas uniquement donner des informations. **Inform**er est nécessaire, mais pas suffisant. Communiquer c'est **aussi écouter, s'intéresser à l'autre**, à ce qu'il a à nous dire. C'est savoir accueillir des idées nouvelles, prendre du temps pour écouter ce qui va bien mais aussi ce qui va moins bien.



Ecouter n'est pas toujours simple. Chaque personne écoute différemment, en fonction de son histoire et de son expérience.

Quelques moyens peuvent favoriser une **bonne écoute** :

- ✓ nous assurer que nous avons bien compris en reformulant ce que l'autre personne vient de nous dire ;
- ✓ ne pas hésiter à poser des questions, à demander des éclaircissements ;
- ✓ trouver le bon moment pour chacun de nos interlocuteurs.

Pourquoi est-il si important d'avoir une bonne communication avec l'AIC Internationale ?



Avoir une bonne communication avec les 53 associations nationales du réseau AIC permet tout d'abord à l'équipe internationale de l'AIC de remplir sa mission qui consiste à **soutenir les volontaires** du monde entier dans leur service aux plus défavorisés, notamment en leur offrant une formation continue, et à **coordonner le réseau international** pour qu'ensemble nous ayons un **plus grand impact dans notre lutte contre les pauvretés et les injustices.**



Par ailleurs, une bonne communication sur les **actions de terrain** menées **au niveau local** dans l'ensemble du réseau international est également fondamentale, et ce pour plusieurs raisons :

- Au niveau interne, cela permet de **partager les expériences** et les bonnes pratiques des volontaires avec l'ensemble du réseau AIC, que ce soit à travers notre site web et/ou notre page Facebook ou à l'occasion de visites ou de rencontres internationales.
- Au niveau externe, disposer d'informations sur les actions de terrain permet :
 - a) **d'améliorer la visibilité des actions** et des services des volontaires AIC, ce qui est essentiel pour **attirer de nouveaux volontaires** et **motiver des donateurs** à soutenir nos actions ;
 - b) **d'alimenter le travail des représentantes AIC** qui, au sein des organisations internationales, s'efforcent de sensibiliser l'opinion publique sur les problèmes de pauvreté et d'exclusion, en apportant le témoignage des volontaires AIC locales pour porter la voix des plus démunis devant les instances décisionnelles et lutter ainsi contre les causes de la pauvreté.



Nous sommes les porte-paroles de notre association !

En tant que volontaires AIC, nous sommes souvent discrètes. Nous avons peut-être été éduquées à ne pas nous mettre en avant.

Cependant, il ne s'agit pas de parler de nous mais plutôt :

- des **milliers de volontaires AIC** qui s'engagent depuis plus de 400 ans à la suite de saint Vincent ;
- de **nos frères et sœurs plus démunis** qui vivent en situation de pauvreté et qui ont besoin d'écoute, d'encouragements et d'accompagnement pour construire une vie meilleure ;
- de **notre association** qui a besoin de nous pour se faire connaître et attirer les nouveaux volontaires qui nous permettront d'assurer la continuité de nos services et de poursuivre ainsi la **mission** que Dieu nous a confiée pour suivre les pas de saint Vincent.

Alors, n'hésitons pas à parler de notre association autour de nous !

3. Préparer la relève

Dans notre Association les tâches ou les **responsabilités ne sont pas permanentes**. Les mandats sont donnés pour un temps limité. Saint Vincent l'avait prévu ainsi dans le 1^{er} Règlement.



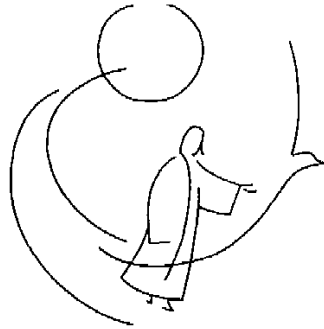
Outre le fait qu'il permet de créer des occasions de développement individuel et collectif, ce mode de fonctionnement permet de **préparer l'équipe qui prendra la relève**, démarche indispensable pour pouvoir assurer la **continuité** de nos services et actions pour accompagner nos frères et sœurs qui vivent en situation de pauvreté.

C'est une responsabilité essentielle du leader !

Propositions de l'AIC pour la réflexion en équipe



- 1 **Travailler en équipe :**
 - a) Echangez quelques exemples d'**expériences** positives/difficiles du travail en équipe.
 - b) Comment surmonter les difficultés rencontrées et **améliorer** la qualité du travail de votre équipe?
- 2 **Bien communiquer :**
 - a) Quels **défis** rencontrez-vous dans le domaine de la communication?
 - b) Comment pourriez-vous **améliorer** la communication au sein de votre équipe/association ? avec l'AIC International ? à l'égard des tiers ?
- 3 **Préparer la relève :**
 - a) Quelles a été **mon expérience** au moment de devenir leader : mes motivations? défis? Qu'est-ce qui/qui m'a aidée?
 - b) Avez-vous pensé à **qui vous succédera** ? Que pouvez-vous faire pour la **préparer** et l'**accompagner** ?



Prière

Seigneur, donne-nous **ton Esprit de partage**. Que dans notre journée, dans tout moment et rencontre, nous soyons préoccupées de partager. Aide-nous à partager notre joie et notre amitié ; Aide-nous à partager nos expériences et nos idées. Aide-nous, Seigneur, à donner et aide-nous à recevoir, car partager n'est pas seulement donner aux autres, c'est aussi et parfois davantage, accepter d'en recevoir. Aide-nous à prendre conscience que nous avons beaucoup à apprendre des autres, car ce qu'ils peuvent nous apprendre peut nous interpeller.

Seigneur, donne-nous **l'Esprit de recherche et d'écoute**. Aide-nous à percevoir le message que les autres nous apportent de ta part. Que notre esprit et notre cœur soient en éveil et en recherche. Aide-nous à remettre en question nos manières traditionnelles de penser et d'agir ; aide-nous à comprendre que nos traditions ne sont qu'une valeur et une force dans la mesure ou sans cesse ton Esprit les renouvelle.

Seigneur, donne-nous **l'Esprit de foi**. Donne-nous la conviction que notre tâche est importante, et lorsque nous doutons de nous-mêmes, rappelle-nous que tu nous aideras à l'accomplir.

Amen

