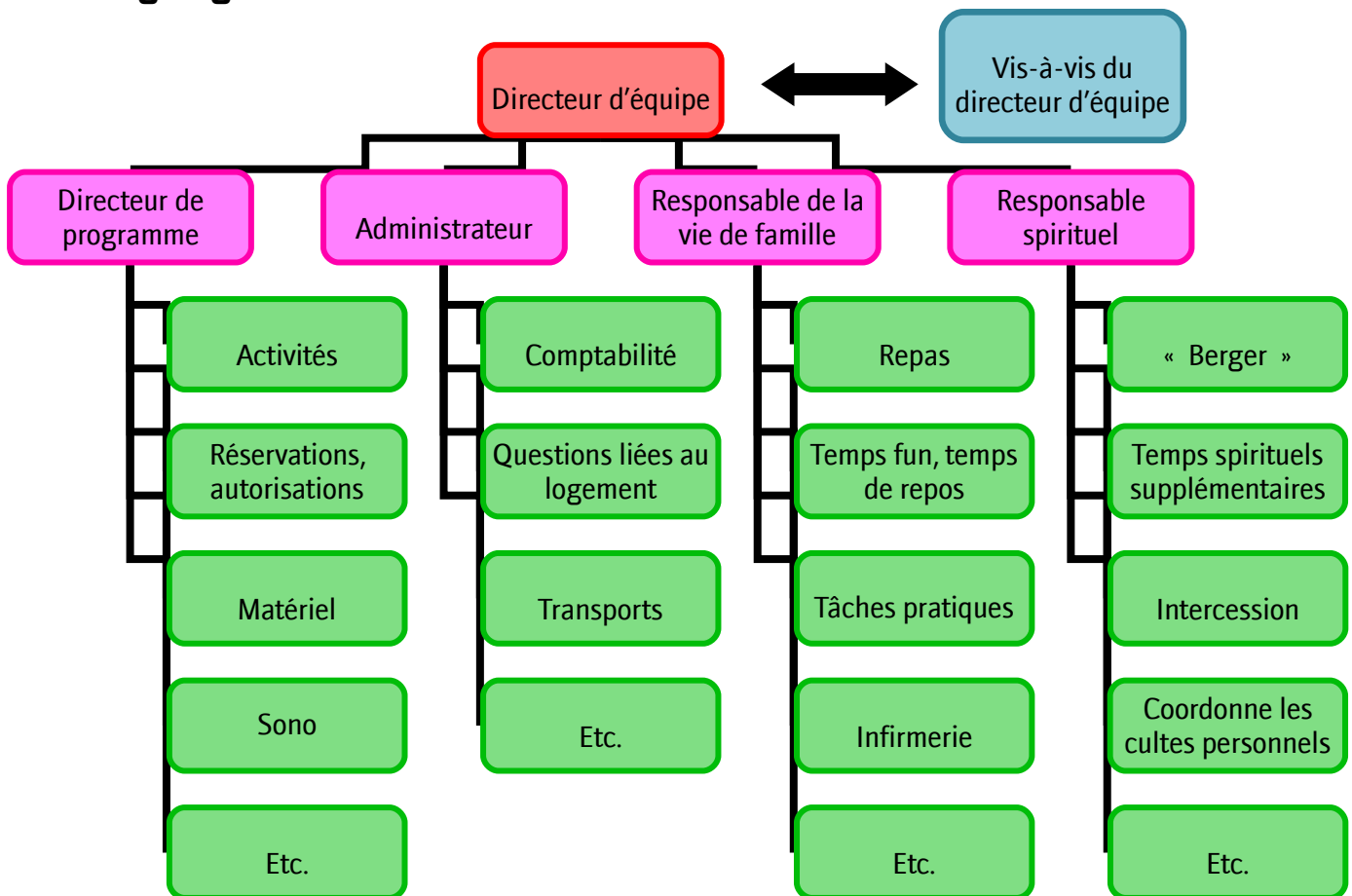




Mandat des Vis-à-vis

La fonction du Vis-à-vis est d'aider le directeur d'équipe à se poser les bonnes questions, afin que son projet puisse avancer et qu'il puisse apprendre de son expérience de leadership.

L'organigramme



Le Vis-à-vis est directement en lien avec le directeur d'équipe, ils sont les deux au même niveau.

Le Vis-à-vis est là pour conseiller, soutenir, apporter un regard extérieur et accompagner le directeur d'équipe dans son apprentissage. De son côté, le directeur d'équipe est redevable envers son Vis-à-vis, c'est-à-dire qu'il informe ce dernier de ses intentions, de son travail, etc.

Le Vis-à-vis ne prend pas la place du responsable spirituel, il peut néanmoins prendre l'une des tâches de celui-ci (ou plusieurs), telle qu'animer un culte personnel, par exemple. Il est recommandé toutefois que la tâche du « Berger ¹ », si elle ne peut pas être assumée par le responsable spirituel, ne soit pas remplie par le Vis-à-vis. Dans ce cas-là, le directeur d'équipe peut s'en charger, ou encore le responsable de la vie de famille. Le Vis-à-vis doit pouvoir concentrer son attention sur le suivi du directeur d'équipe.

¹ Le « Berger » offre un espace d'écoute et de prière aux membres de l'équipe et il prend des nouvelles des gens

Deux axes principaux dans le rôle de Vis-à-vis

1. Que le projet puisse avancer.

Pendant la préparation du projet, cela signifie :

- Avoir un regard attentif sur ce qui se fait au niveau de l'organisation du projet, sans pour autant en prendre la direction.
- Regarder avec le directeur d'équipe comment les choses évoluent, ce qui pourrait manquer, tant au niveau du projet que de l'équipe.
- Rendre le directeur d'équipe attentif aux différents points du dossier « Direction de projet ».

Pendant le camp :

- Etre présent pendant toute la durée du camp.
- Soutenir le directeur d'équipe dans son projet et le conseiller.
- Laisser le directeur d'équipe faire ses propres expériences et gérer ses erreurs (dans la mesure du raisonnable !), car c'est aussi pour lui une occasion de progresser.

2. Que le directeur d'équipe puisse progresser.

Prendre bien soin de lui, afin qu'à son tour il puisse s'occuper de son équipe. Le Vis-à-vis intervient auprès du directeur d'équipe et non auprès de l'équipe en elle-même. Il est sensible à ce qui se passe à tous les niveaux dans l'équipe et il utilise ses observations pour mener ses entretiens avec le directeur d'équipe.

Prendre soin du directeur d'équipe, c'est chercher ensemble à comprendre les situations qui surviennent, comment leur faire face et surtout repérer ce que le directeur d'équipe peut apprendre de celles-ci.

Le Vis-à-vis est proche du directeur d'équipe, afin de l'aider à voir ce que Dieu aimerait mettre en lumière dans son caractère, ses réactions, ses attitudes, etc.

Le Vis-à-vis est aussi sensible à Dieu dans la prière et la réflexion, afin que son rôle soit le plus utile et stimulant possible pour le directeur d'équipe.

Le Vis-à-vis s'adapte aux besoins du directeur d'équipe. En fonction de l'expérience et la maturité de ce dernier, le Vis-à-vis adaptera son investissement en temps et en énergie au côté du directeur d'équipe. Cela peut aller de la position de l'observateur attentif, qui pose les bonnes questions (pour susciter la réflexion), à une position plus engagée qui n'hésite pas à mettre la main à la tâche lorsque son aide est nécessaire ou demandée.

Le Vis-à-vis porte une attention particulière à ne pas mettre le directeur d'équipe en situation de conflit de loyauté par rapport aux responsables du Service Pâques. Lorsque son avis diverge des directives données par le Service Pâques (SP), il est invité à en discuter directement avec la direction du SP, sans impliquer trop loin le directeur de son équipe dans les questions liées à ces divergences d'opinion.