

Historique du document

Version	Date	Nom	Changements apportés et raison
1.0	2009-10-01	Wayne Simard	Création
1.1	2009-10-15	Alex Farley	Réorganisation des sections et ajouts modification de leur contenu
1.2	2009-10-23	Wayne Simard	Reprise du ton du texte dans l'espoir qu'il coule doucement d'une section à l'autre et ajout de contenu quant aux stratégies et plans d'action
1.3	2009-10-26	Wayne Simard et Joël De Lamarre	Raffiné la section « vision »; précisé ce que signifie « outils » dans l'objectif 1; rajouté un résultat attendu -B- portant sur la révision du répertoire de chants; élaboré les stratégies et plans d'action pour le nouveau résultat attendu
2.0	2009-10-27	Wayne Simard	Reprise de la structure du document
2.1	2009-10-29	Wayne Simard	Suite à notre discussion de ce matin : ajustements mineurs au texte des deux premières sections; ajout d'une section « Plan d'action » et d'une section « Objectifs à considérer dans le futur.
2.2	2009-11-06	Wayne Simard	Réduit les objectifs à trois et les rebaptiser comme « buts »; utilisé la logique précédemment introduite par Alexandre mais à l'intérieur de chaque but.
2.3	2009-11-25	Joël De Lamarre	Ajouté les items manquant à la section 1 et 2 de la vision pour cette année, en particulier en ce qui a trait à la situation actuel et à nos objectifs de travaux pour cette année. Aussi modifié la mise en page pour favoriser l'utilisation des « header 1, header 2 et header 3 » qui sont des styles prédéfinie, pour clairement identifier les différentes sections.
2.4	2009-12-08	Wayne Simard	Supprimé les plan d'action et remplacé par stratégies; complété de remplir les sections 2 et 3.
2.5	2009-12-23	Alex Farley	Corrigé le français un peu partout (mais il en reste d'autre à faire) et ajouter des objectifs à la section 3
2.6	2010-01-06	Wayne Simard	Peaufiné la terminologie ici et là et relocalisé certaines notions à un autre endroit plus approprié. Rajouté quelques stratégies incluant certaines identifiées par Alex sous forme de commentaire dans la version 2.5. Enfin, retiré la mention à la section 3 concernant l'implication des membres dans d'autres aspects de la vie de l'église car nous n'avons que très peu de pouvoir là-dessus.
2.7	2010-02-02	Alex Farley	Ajouté/modifié quelques éléments de stratégie au point « Rehausser la qualité de nos programmes du dimanche matin »

Colossiens 3:16 (Louis Segond) ¹⁶Que la parole de Christ habite parmi vous abondamment; instruisez-vous et exhortez-vous les uns les autres en toute sagesse, par des psaumes, par des hymnes, par des cantiques spirituels, chantant à Dieu dans vos coeurs sous l'inspiration de la grâce

Éphésiens 5:18-20 (Louis Segond) ¹⁸Ne vous enivrez pas de vin: c'est de la débauche. Soyez, au contraire, remplis de l'Esprit; ¹⁹entretenez-vous par des psaumes, par des hymnes, et par des cantiques spirituels, chantant et célébrant de tout votre coeur les louanges du Seigneur; ²⁰rendez continuellement grâces pour toutes choses à Dieu le Père, au nom de notre Seigneur Jésus Christ, ²¹vous soumettant les uns aux autres dans la crainte de Christ.

La mission du ministère de louange

Au printemps 2009, le conseil a présenté sa vision pour l'ÉBÉG dont un des éléments était que « Nos temps de louanges en assemblée nous engage à célébrer et adorer Dieu. » Cette vision, le ministère de Louange en a fait sa mission, sa raison d'être, et compte la poursuivre fidèlement, aux meilleurs de ses capacités.

De l'avis de certains nos temps de louanges actuels réalisent cet objectif alors que selon d'autres personnes, ce n'est pas le cas. Il est donc important, en commençant à aborder le sujet qu'on définisse ce que signifie « être engagé » à célébrer et adorer Dieu.

Voici la définition que nous en faisons :

Quelqu'un qui est engagé dans la célébration et l'adoration est engagé dans sa personne entière : corps, âme et esprit, selon les limites de celle-ci. C'est-à-dire que, son corps devrait apprécier les sons qu'il entend; son âme devrait être intimement familier avec les paroles qu'elle entend; et son esprit devrait « connecter » avec l'ambiance générale.

La vision du ministère de louange

En fonction de sa mission, le ministère de louange vise à s'adresser premièrement au groupe démographique prépondérant de l'assemblée. Présentement, selon les statistiques qui nous disent qu'il y a plus de 200 enfants au TEE, ce groupe est constitué de jeunes familles. En utilisant une variété de styles musicaux et d'arrangements, et en concevant les programmes de louanges en utilisant le groupe cible comme baromètre, le ministère de louange tablera ses actions sur un fondement solide et mesurera ses progrès en fonction de cette réalité.

Parallèlement, le groupe de louange préconise une approche qui se veut rassembleuse, non seulement auprès des différents groupes d'âges, mais des différents groupes ethniques de l'assemblée. Dans l'accomplissement de sa mission, le ministère de louange se doit d'établir un équilibre entre la réalité démographique et ethnique, tout en évitant l'exclusion de l'un ou l'autre de ces groupes.

Le ministère de louange désire finalement s'inscrire dans le processus de vision global de l'église locale, et il participe ainsi, inter relié aux autres ministères, à ce que Dieu désire de son Église aujourd'hui, principalement ce qui a trait à la formation de disciple.

À cet égard, le ministère de louange désire également proposer un cadre pour la formation continue des musiciens, choristes et conducteurs, tout en respectant le niveau de chacun, afin de pouvoir réaliser la mission.

La vision pour cette année

Pour l'année courante, qui prendra fin le 31 août 2010, nous travaillerons aux objectifs suivants.

1. *Rehausser la qualité de nos programmes du dimanche matin*

Nous nous baserons sur les facteurs suivants pour évaluer dans quelle mesure nous aurons réussi à atteindre notre objectif au 31 août 2010 :

- **le taux de satisfaction des membres et adhérents**, par groupe d'âge [par satisfaction, nous entendons que (1) la variété musicale employée plaît aux gens, (2) les paroles rejoignent l'âme/la réalité des gens, (3) les paroles et l'ambiance générale élèvent Christ au milieu de cette réalité]
- **le nombre et le type d'erreurs techniques commises** [par erreur technique, nous entendons une erreur musicale, l'oubli d'une composante du culte (p.ex. l'offrande, les annonces, le message, le non-respect du temps, etc.)]

Actuellement, nous ne savons pas tout à fait ce qu'est le taux de satisfaction des gens... D'après des commentaires que nous avons récoltés de façon informelle de divers membres et adhérents, certains sont satisfaits de la louange, d'autres ne le sont pas, particulièrement les jeunes gens. Nous faisons déjà évaluer nos cultes du dimanche matin de façon aléatoire, de temps à autre, à l'aide d'un questionnaire qu'on a obtenu d'une autre assemblée et qu'on fait remplir par des gens sélectionnés.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Maintenir un taux de satisfaction moyen de 80% chez les jeunes familles et de 55% chez les autres groupes d'âges ou de conditions.

Identifier toute erreur technique récurrente et faire, dans la mesure du possible, le nécessaire pour les éliminer.

STRATÉGIES

Pour accomplir les objectifs ci-dessus, nous allons :

- 1.1 Adopter les jeunes familles (parents entre 20 et 40 ans) comme audience cible
- 1.2 Moderniser notre répertoire de chants
- 1.3 Préparer les programmes en collégialité de conducteurs
- 1.4 Tenir de courtes rencontres de préparation/révision 15 minutes avant le début du temps de louange, avec le prédicateur, celui qui fait les annonces, celui qui fait le powerpoint et toute l'équipe de louange.
- 1.5 Aller chercher les idées, les conseils et les ressources de d'autres assemblées qui sont fort dans la louange
- 1.6 Se faire évaluer par des gens de l'extérieur

Pour pouvoir vérifier dans quelle mesure on a rencontré nos objectifs, nous allons :

- 1.7 Administrer un sondage à l'assemblée après la période de transition
- 1.8 Continuer à sélectionner des personnes de temps à autres pour évaluer les cultes du dimanches matin

- 1.9 Tenir de courtes sessions de rétroaction, généralement entre conducteurs, après chaque culte du dimanche matin et y prendre en note toute observation pertinente

2. Enrichir la composition et le calibre de notre équipe

Nous nous baserons sur les facteurs suivants pour évaluer dans quelle mesure nous aurons réussi à atteindre notre objectif au 31 août 2010 :

- **le nombre de personnes recrutées** pour faire partie de l'équipe
- **le taux de satisfaction des membres** de l'équipe par rapport au soutien au développement des compétences techniques qui leur est offert

Actuellement, l'équipe est composée de 4 conducteurs, 1 guitariste, 3 pianistes, 1 flûte à bec, 1 flûte traversière, 1 saxophoniste, 1 violoncelliste, 1 violoniste, 1 bassiste, 1 batteur, 4 choristes.

Le ministère ne possède actuellement pas de processus intentionnel pour soutenir les membres de l'équipe dans leur développement au niveau technique.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Recruter cinq (5) nouveaux membres, soit un tiers de l'équipe actuelle.

Satisfaire 100% des membres quant au soutien au développement de leurs compétences techniques qu'ils reçoivent.

STRATÉGIES

Pour accomplir les objectifs ci-dessus, nous allons :

- 2.1 Mettre à jour les documents informatifs du ministère et en faire la promotion de temps à autre
- 2.2 Tenir quelques événements (2 ou 3) de recrutement de nouveaux membres
- 2.3 Réinstaurer des pratiques régulières
- 2.4 Développer un mécanisme pour assurer l'évaluation et le développement des compétences techniques des membres qui le désire

Pour pouvoir vérifier dans quelle mesure on a rencontré nos objectifs, nous allons :

- 2.5 Administrer un (1) sondage à l'assemblée au courant de l'année pour identifier le potentiel musicale/pseudo-musicale qui s'y trouve
- 2.6 Encourager les membres et leur faciliter la tâche à faire part aux responsables de tout inquiétude ou insatisfaction dont ils prennent connaissance (même que 3.7)
- 2.7 Tenir une rencontre annuelle du groupe entier à laquelle on pourra entre autre discuter de la satisfaction des membres (même que 3.8)

3. Fortifier les membres de l'équipe personnellement et entre eux

Nous nous baserons sur les facteurs suivants pour évaluer dans quelle mesure nous aurons réussi à atteindre notre objectif au 31 août 2010 :

- **le taux de satisfaction des membres** quant à leur appartenance à l'équipe [par satisfaction, nous entendons que les membres se sentent être à la bonne place et être soutenu, respecté et valorisé par les autres membres de l'équipe, incluant le leadership]
- **le niveau d'engagement des membres** de l'équipe à ses diverses activités

Actuellement, nous avons des rencontres de groupe de louange de façon non régulière, souvent séparées par plusieurs mois. L'objectif de ces rencontres, qui devaient avoir lieu aux deux mois, était de favoriser l'échange entre les membres, et de prendre un temps pour l'apprentissage de nouveaux chants. La non régularité de ces rencontres aura a posteriori joué à l'encontre de ce but.

Nous avons en moyenne de trois à quatre musiciens qui se rendent disponible les dimanches matin pour jouer. Le groupe de choristes varie grandement d'un dimanche à l'autre. Une seule pratique est tenue par culte, et ce, immédiatement avant le culte en question.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Satisfaire 100% des membres de l'équipe quant à leur sentiment d'appartenance à l'équipe

Maintenir un niveau d'engagement des membres élevé (4 sur 5) aux diverses activités de l'équipe

STRATÉGIES

Pour accomplir les objectifs ci-dessus, nous allons :

- 3.1 Mettre à jour les « politiques et directives » du ministère et les rendre facilement disponibles à tous les membres
- 3.2 Encourager régulièrement les membres à s'engager parmi eux dans des relations de coaching/édification mutuelle
- 3.3 Introduire formellement les nouveaux membres à tout le groupe
- 3.4 Tenir les membres bien informés de tout ce qui se fait au ministère de louange ainsi que d'occasions de formation philosophique/théologique reliées à celui-ci
- 3.5 Identifier, pour chaque membre, le niveau d'engagement qu'il ou elle est prêt et capable à prendre et le mettre par écrit pour pouvoir s'y référer ultérieurement
- 3.6 Encourager les membres à s'impliquer aussi dans d'autres aspects de la vie de l'église tel les sommets ou un groupe maison

Pour pouvoir vérifier dans quelle mesure on a rencontré nos objectifs, nous allons :

- 3.7 Encourager les membres et leur faciliter la tâche à faire part aux responsables de tout inquiétude ou insatisfaction dont ils prennent connaissance (même que 2.6)
- 3.8 Tenir une rencontre annuelle du groupe entier à laquelle on pourra entre autre discuter de la satisfaction des membres (même que 2.7)
- 3.9 Réviser périodiquement et au besoin, sur une base individuelle, les niveaux d'engagement entrepris par les membres

Objectifs à considérer dans le futur

-