

LE LEADERSHIP

Introduction

Le plus grand besoin de l'église est celui d'un leadership mieux équipé et mieux formé. Mais pour combler ce besoin, nous devons d'abord comprendre ce que c'est que leadership, car ce terme a plusieurs connotations. Beaucoup de personnes ont des préjugés au sujet du leadership, préjugés qui viennent de nos cultures, traditions ou expériences particulières. Mais nous devons nous éloigner de ces suppositions et préjugés personnels. La Bible définit aussi les principes du leadership. En les étudiant nous réaliserons que le leadership de Dieu est dramatiquement différent du leadership du monde. Dans la présente leçon, nous nous concentrerons sur ce que les Ecritures enseignent au sujet du leadership pour en déterminer les principes bibliques.

I. LA DEFINITION DU LEADERSHIP

Activité : Prenez un moment pour définir le terme « Leadership » dans aussi peu de mots que possibles. Partagez votre définition avec les autres.

Notez aussi les deux définitions ci-dessous :

« Le leadership est une influence, c'est la capacité qu'à une personne d'influencer les autres » (Sanders, Spiritual leadership, p.31).

« Le leadership est un processus dynamique dans lequel un homme ou une femme, investie de Dieu, influence le peuple de Dieu vers Son dessein pour ce groupe » (Clinton, Making of a leader, p. 14 ; cf. p.127).

Dans les deux définitions, le mot clef est « **influence** ». En un seul mot, Leadership = Influence. Les gens gagnent de l'influence (et par conséquent du leadership) de différentes manières :

- soit en vertu de leur position,
- soit à cause de leur compétence,
- soit à cause de leur personnalité

Il peut être plus difficile de déterminer ce qui donne du leadership aux gens, mais d'une manière ou d'une autre ceux qui dirigent sont des gens capables parce qu'ils ont de l'influence.

Quand nous parlons de leadership dans les présentes leçons, nous ne parlons pas du leadership en tant que position formelle. Nous souhaitons plutôt mettre l'accent sur le leadership en tant que fonction, de manière que la personne qui a le plus d'influence dans un groupe puisse être vue comme leader malgré sa position. Cette compréhension peut profondément changer la perspective de ceux qui ont des responsabilités de leadership. Un grand responsable d'églises a dit : « *Lorsque vous comprenez que leadership est une influence plutôt que position, cela change tout. Vous ne vous efforcez pas d'être un leader, vous vous efforcez d'ajouter de la valeur aux gens et ils vont vous laisser être le leader* » (Maxwell, *The potential Around You*. P.25)

II. PRINCIPES DU LEADERSHIP

Les leaders mondains croient que les gens feront ce que vous voulez qu'ils fassent seulement lorsqu'ils sont motivés par une récompense ou menacé par une punition. Comme conséquence de ces présupposées, les leaders mondains prennent souvent autorité purement sur la base de la position qu'ils occupent ou sur celle du pouvoir de leur personnalité.

Activité : Prenez plusieurs minutes pour parler, en groupes, de comment vous avez été victime d'un leader qui s'est conduit selon les idées ci-dessus.

Mais nous sommes appelés à considérer une autre approche du leadership. Notez les principes bibliques concernant le leadership :

A. L'autorité de diriger vient de Dieu

Luc 7.1-10. Le centurion se décrit non pas d'abord comme un leader, mais comme un homme « soumis à une autorité ». Il semble qu'il avait bien compris que bien qu'il fût leader, il n'était pas libre de diriger comme bon lui semblait. Il exécutait les ordres de ses supérieurs.

Dieu a établi l'autorité légitime dans diverses institutions telles que le gouvernement civil (**Rm 13.1-7, 1P 2.13-17**), la famille (**Ex 20.12, Ep 5.22-23, 6.14**) et l'église (**Hé 13.17**). Tout comme le centurion, aucun dirigeant humain n'a toute l'autorité. Toute autorité vient plutôt de Dieu. Seul Dieu est souverain, pour cela tous ceux qui sont en position de leadership doivent toujours se soumettre à Lui. Il œuvre par ceux qu'Il met en position de leadership pour accomplir ses desseins (**Pr 21.1**). Jésus a donné le modèle de cette soumission à son Père au cours de son ministère terrestre (**Jn 8.28-29**).

Les meilleurs leaders sont de bons disciples du Seigneur Jésus Christ. Personne n'est libre de diriger comme il le souhaite. En fait les dirigeants chrétiens ne sont pas dirigeants par le fait de leur propre choix ; ils sont plutôt choisis ou appelés par Dieu (**Jn 15.16**). Les grands dirigeants chrétiens réalisent qu'ils ont la grande responsabilité de diriger selon les instructions de Dieu, et ainsi ils s'efforcent de suivre Dieu pendant que Celui-ci dirige. Au lieu de compter sur leur position, leur personnalité ou leur pouvoir personnel d'exercer l'autorité, ils regardent à Dieu, la source de toute autorité.

B. Une humble attitude de serviteur devrait caractériser les dirigeants chrétiens

Un dirigeant chrétien est d'abord et avant tout un serviteur. Une attitude de serviteur devrait caractériser tout ce qu'un dirigeant dit et fait. L'orgueil est meurtrier et ne fait que créer des barrières entre les dirigeants et leurs disciples, mais c'est aussi une de ces choses que le Seigneur hait (**Pr 6.16-17**).

Un leader chrétien n'est pas un « faiseur de loi » au sens de dictateur. Il est par contre un serviteur. Rechercher une position de leadership pour la satisfaction de son ego personnel ou en tant que base de son autorité personnelle est contraire au concept biblique de leadership par le service (**Ph 2.1-8**).

Jésus l'a clairement dit à ses disciples que le leadership ne devrait pas être pour le service de soi (**Mt 20.20-28 ; Jn 13.1-16**). Jésus les a servis humblement en leur lavant les pieds (**Jn 13.15**). Bien que plusieurs dirigeants mondains utilisent

l'intimidation ou le sens de la supériorité pour amener leurs disciples à se soumettre, ces choses ne devraient jamais caractériser un dirigeant d'églises (**Mt 20.25-28, 1 P 5.1-7**).

Certains dirigeants commencent humblement, mais après quelques succès dans le ministère, ils tombent progressivement dans un orgueil subtil ou dans le sentiment de leur rang. Mais l'apôtre Paul a grandi en humilité tout au long de son ministère. Notez que tôt dans son ministère, il se décrit comme étant « le moindre des apôtres » (**1 Cor 15.9**). Plus tard, dans sa lettre aux Ephésiens, il se désigne sous le nom de « moindre des saints » (**Ep 3.8**). Et à la fin de sa vie, il se décrit comme étant « le premier des pécheurs » (**1 Tm 1.15**).

C. Le leadership chrétien a besoin d'être développé au travers d'une étude et d'un exercice sérieux.

Nous nous demandons souvent si on naît leader ou si on le devient. Il est vrai que certaines personnes sont nées avec la capacité de diriger, mais on forme les dirigeants chrétiens.

Les tâches qui incombent à un leader chrétien :

- Instruire l'église dans la parole de Dieu
- Aider les autres à identifier et à utiliser leurs dons spirituels, leurs talents et capacités
- Motiver les autres à faire de bonnes œuvres
- Planifier et organiser les activités du peuple de Dieu
- Encourager ceux qui sont fatigués
- Conseiller ceux qui sont faibles dans la foi.

La plupart de ces activités sont surnaturelles et étrangères à nous. Le leadership chrétien va à l'encontre de nos tendances pécheresses innées ; en conséquence, il doit être développé.

Figure 1.1 Leadership mondain par opposition au leadership chrétien

Leadership mondain	Leadership chrétien
Sur de soi	Confiant en Dieu
Comprend l'homme	Comprend Dieu et l'homme
Prend ses propres décisions	Recherche la volonté de Dieu
Ambitieux	Serviteur
Conçoit ses propres méthodes	Trouve et suit les méthodes de Dieu
Aime commander les autres	Se réjouit dans l'obéissance à Dieu
Motivé par des considérations personnelles	Motivé par l'amour pour Dieu et pour l'homme
Indépendant	Dépendant

Peut-être connaissez vous quelqu'un qui est qualifié de « dirigeant naturel ». Les qualités qui lui ont probablement valu ce titre sont celles de la colonne de gauche de la figure 1.1. De la même manière, une personne qui n'a pas ces qualités ne serait probablement pas décrite comme étant un dirigeant. En réalité, le « dirigeant naturel » aussi bien que le « non dirigeant » ont probablement tous les deux besoin de travailler pour devenir de véritables « dirigeants chrétiens ». Le dirigeant naturel doit apprendre à compter sur Dieu, plutôt que sur lui-même. Le non dirigeant doit apprendre qu'il peut compter sur Dieu, même si lui-même est faible.

Le don de leadership (de diriger) est aussi un des dons spirituels. Ceux qui ont ce don (et ce n'est pas tous qui l'ont) ont reçu l'instruction de l'exercer avec diligence (**Rom 12.8**).

Le Saint-Esprit peut accorder ce don à un « dirigeant naturel » ou à un « non dirigeant ». Cela ne dépend pas d'une capacité naturelle. Dès lors, il est important que chaque croyant découvre si oui ou non cela fait partie d'un de ses dons. La meilleure façon de le faire c'est de participer à servir les autres. Ceux qui ont le don de diriger verront plus de fruits de leur labeur, mais chaque croyant est responsable de mettre en pratique les principes bibliques du leadership chrétien dans sa vie et son ministère. Cela peut être à la maison, au travail, à l'église, dans une jeune église, une cellule ou une autre situation.

Parce que le leadership chrétien est une fonction (quelque chose que nous faisons) plutôt qu'une position, le Seigneur s'attend à ce que nous l'utilisions.

D. La Bible décrit une diversité de styles de leadership

Un examen profond de la Bible révèle qu'il n'y a pas deux dirigeants qui se ressemblent exactement. Exemples :

- le type apostolique (Paul) : capacité de motiver les gens à répondre à Dieu de façons nouvelles dans de nouvelles situations.
- Le type pastoral (Barnabas) : capacité de nourrir (encadrer) et de gérer.

Les personnalités et les circonstances augmentent la diversité des styles de leadership. Josué a relevé le défi de son leadership d'une manière différente de celle dont David a usé pour relever le sien. On comprend qu'il y ait différents styles puisque les personnalités et les situations sont toujours différentes.

Ephésiens 4.11-12 décrit plusieurs rôles de leadership qu'on trouvait dans l'Eglise du Nouveau Testament. Bien que différents les uns les autres, chacun fonctionnait « pour le perfectionnement des saints. Cela en vue du service » ou autrement dit, pour les conduire dans le ministère.

Figure 1.2 Les fonctions du leadership dans le Nouveau Testament

Appel	Intérêt	Fonction
Apôtre	Vision	Pionnier
Prophète	Péché	Prêcher
Evangéliste	Salut	Sortie d'évangélisation
Pasteur	Nourrir	Evangélisation interne
Enseignant	La vérité	Instruire

De nos jours, les fonctions citées dans la figure 1.2 manquent souvent dans l'Eglise. Un style de leadership n'est pas nécessairement meilleur à un autre, mais l'un peut être plus nécessaire que l'autre, vu les besoins du groupe à un moment donné. Pendant la durée de votre ministère, vous pouvez être obligé d'assumer divers styles à différents moments à cause des besoins spécifiques

E. La fonction primordiale du leadership de l'Eglise est d'équiper

Les pasteurs et les dirigeants d'églises sont traditionnellement considérés comme étant ceux qui « font » les ministères tout comme les prêtres servaient pour le peuple dans l'Ancien Testament. Cependant, le clair enseignement du Nouveau Testament est que chaque croyant est un prêtre, et nous devons tous servir. Ephésiens 4.11-12 montre que la responsabilité primordiale du pasteur devrait être de donner une vision aux croyants et de les équiper de manière qu'ils soient capables d'exercer le

ministère. Son attitude devrait être : « ***Il vaut mieux mettre 10 hommes au travail que de faire le travail de 10 hommes*** ». Autrement dit, les dirigeants d'églises devraient être des facilitateurs.

Figure 1.3 Le dirigeant directif et le dirigeant facilitateur

Dirigeant directif	Dirigeant facilitateur
Orienté vers le travail « Fait faire le travail »	Orienté vers les gens « Amène les gens à s'impliquer »
Faiseur	Délégateur
But : « Faire l'œuvre du ministère »	But : Equiper d'autres pour le service »
Praticien	Equipeur, rend capable, formateur

Le concept de facilitation peut être illustré par la dicton d'un ancien sage chinois appelé Lao Tse : « ***Quand le travail du meilleur leader est fait, une fois sa tâche accomplie, le peuple dira : nous l'avons fait nous-mêmes*** »

Sources :

- Cours Omega. *Le leadership*
- Clinton, J. Robert. *The making of a leader*. Colorado Springs, CO.NavPress, 1998
- Sanders, J. Oswald. *Spiritual Leadership*. Chicago, IL: Moody Press, 1980
- Maxwell, John. "The Potential Around You", Leadership Journal, Fall, 1996

INTRODUCTION

Il existe différents styles de dirigeants. Cependant, peu importe le style qui est le plus naturel pour le leader, il devrait toujours être un facilitateur. *Un facilitateur est quelqu'un qui rends les autres capables d'utiliser leurs dons et capacités plus efficacement.* Les dirigeants d'églises ont la responsabilité de préparer le peuple de Dieu pour l'œuvre du service (**Eph.4 :12**) ; plutôt que de faire eux-mêmes la majeure partie du ministère.

Il y a ci-dessous, une liste de caractéristiques personnelles et de talents qui permettent de définir le profil d'un leader.

I- MAINTENIR UN CARACTERE SEMBLABLE A CELUI DE CHRIST

Le leader d'églises doit d'abord posséder un caractère semblable à celui de Christ. Le ministère découle du caractère. Considérez la maxime **« la victoire privée précède la victoire publique »**. A moins que Christ ait des droits sur votre cœur de manière que la ressemblance à Christ soit évidente, comment pouvez-vous espérer voir Christ travailler par vous dans votre nation ? Si le leader d'églises n'est pas en train d'être changé par Christ, il est douteux que d'autres puissent être changés par lui.

La ressemblance à Christ surgit de la compréhension de l'amour de Dieu pour nous et de notre propre besoin de lui pour œuvrer dans nos vies. Le ministère doit être le résultat de l'œuvre de la grâce de Dieu dans nos vies. Aucune autre motivation ne sera honorée par Dieu ou ne pourra soutenir notre engagement quand les temps seront durs. La perception de la grâce de Dieu dans nos vies est obtenue et soutenue par la méditation de la Parole de Dieu, la foi dans les promesses, la prière et l'adoration.

Par la communion quotidienne avec Christ, concentrez-vous sur les promesses de Dieu, et sur la vision qu'il a donnée pour votre ministère. Reconnaissez votre dépendance sur lui pour accomplir Son dessein dans votre vie et votre ministère. Adorez le Seigneur pour ce qu'il a déjà fait dans votre vie.

II- TRAVAILLER BIEN AVEC UNE EQUIPE

Bien des projets démarrent avec une équipe en place. D'autres fois, le leader d'églises démarre le travail tout seul et doit entraîner d'autres qui joignent à l'équipe pendant que le projet évolue. Quelle que soit votre situation, il importe d'orienter toujours les efforts vers la constitution des équipes, aussi bien de leadership que de ministère. Faites-en un modèle pour votre ministère et pour votre église alors qu'elle se développe.

Les leaders d'églises efficaces ne travaillent pas seuls. Au contraire, ils se tiennent avec d'autres ou d'autres se tiennent avec eux dans le travail que Dieu les a appelé à faire. Bien souvent, travailler avec une équipe peut être tout juste un creuset dans lequel notre vrai caractère se voit et se développe. Méfiez-vous d'un leader qui n'est pas entouré d'une équipe. Si quelqu'un ne peut pas diriger une équipe comment peut-il diriger une église ? Le travail en équipe est le modèle normal du ministère dans le Nouveau Testament. Le Saint-Esprit a mis Paul et Barnabas à part en tant qu'équipe missionnaire (**Actes 13 :2**). Bien que Paul et Barnabas aient pris plus tard des chemins séparés dans le ministère, ils ont tous deux formé de nouvelles équipes avec lesquelles ils ont servi (**Actes 15 :36-41**). Le travail d'équipe était si important pour Paul que même lorsqu'il y avait une porte ouverte pour le ministère, il s'en tenait éloigner parce qu'il était seul (**2Cor.2 :12 – 13**).

Une « équipe » peut se définir comme **étant un groupe de gens qui se sont mis ensemble pour travailler à atteindre un objectif commun**. Une bonne équipe a en commun des valeurs et une philosophie du ministère. Les talents des différents membres d'équipe devraient être variés pendant que le respect mutuel, l'affirmation et la loyauté devraient être manifestés par le biais d'une communion ouverte et constructive au sein de l'équipe. Il appartient au dirigeant de travailler avec l'équipe non pas comme un patron ou un chef mais comme un facilitateur. Ses coéquipiers ne sont pas son personnel mais ses co-ouvriers. Bâtir une équipe et travailler avec elle peut être extrêmement difficile et harassant, mais il est certain que cela procure de grands bénéfices.

III- DEVELOPPER LES TALENTS ET LES CAPACITES DES AUTRES

Un leader se multiplie en identifiant et en formant d'autres ouvriers. Bien des dirigeants essaient de bâtir leur ministère autour d'eux-mêmes et de leurs propres accomplissements. Mais Dieu vous appelle à faire des disciples et à former d'autres personnes (**2Tim.2 :2**). C'est toujours mieux de mettre 10 personnes au travail que de faire le travail de 10 personnes.

Une des tâches principales du leader d'église doit être de rendre les autres capables d'identifier leurs dons spirituels et de devenir efficaces dans le ministère. Ceci inclut la formation d'ouvriers d'églises expérimentés aussi bien que celle de nouveaux convertis afin qu'ils accomplissent les tâches du ministère, et l'assortiment de personnes aux dons appropriés avec les opportunités de ministère dès qu'elles se présentent. Cela signifie aussi que le dirigeant est, avant tout, un formateur : Même s'il ne passe pas beaucoup de temps à former dans le sens technique, du mot, sa vie montre comment exercer le ministère. Les gens développent leurs dons et leurs talents seulement en évoluant autour de sa personne.

Une partie du discipolat des nouveaux croyants consiste à les aider à identifier et à utiliser leurs dons. Les impliquer dans le ministère est une bonne façon de le faire.

Penser à amener un disciple lorsque vous visitez un malade ou lorsque vous partez pour évangéliser, représente une manière efficace de le (la) former en vue du ministère.

IV- SAVOIR COMMENT DELEGUER UNE RESPONSABILITE

Un dirigeant sage est heureux de déléguer lorsque c'est convenable (**Exode 18**). La délégation consistant à impliquer d'autres personnes dans le ministère est plus efficace que travailler seul

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles il faut déléguer la responsabilité. Le leader d'églises peut déléguer des responsabilités dans les domaines de ministère où il est faible pendant que d'autres y sont forts. En d'autres situations, il peut déléguer la responsabilité afin que les autres puissent avoir le sentiment d'appartenance au ministère. Les gens ont tendance à s'engager davantage dans les choses auxquelles ils participent personnellement. Pendant qu'un leader d'églises cherche des opportunités pour déléguer, il le fait sans exiger des autres plus que ce que lui-même est disposé à donner. Il évite de surcharger les autres de travail. Quand il donne des responsabilités de ministère aux gens ; il s'assure qu'ils ont les ressources nécessaires pour l'accomplissement de la tâche. Au temps convenable, le dirigeant sage organise le ministère avant de l'attendre des autres.

V- DEFINIR DES BUTS, DES PLANS ET DES OBJECTIFS PUIS ŒUVRER POUR LES REALISER

Définir des buts et planifier sont des pratiques normales approuvées des Ecritures. Dans **Proverbes 20 : 18**, nous apprenons que les projets s'affermissent par des conseils et la guerre se fait avec de bonnes directives. Jésus a utilisé les illustrations d'un bâtisseur qui n'avait pas calculé les dépenses avant de se lancer dans la construction d'une tour, et d'un roi qui n'était pas préparé convenablement pour la guerre comme exemples de personnes engagées à la légère dans leur tâche (**Lc.14 : 28 – 33**). Si nous sommes réellement engagés dans notre ministère, alors nous devrions nécessairement avoir des buts et définir des plans.

C'est dans la prière qu'un leader d'églises établit ses buts, ses objectifs et ses stratégies en collaboration avec son équipe. Ses plans sont réalistes. Il évite des buts utopiques qui ne peuvent être atteints. Ses plans sont souples et flexibles. Il est capable d'adapter des stratégies et des plans à des situations spécifiques. Quand c'est nécessaire ; il ajoute ses priorités selon les différentes phases de la naissance et de la croissance de l'église.

Les caractéristiques d'un Leader chrétien

- 1° Semblable à Christ
- 2° Facilitation
- 3° Formation

- 4° Capable de Déléguer
- 5° Capable de planifier
- 6° Plein de vision
- 7° Tenace

VI- ENONCER LA VISION DE MANIERE A INSPIER LES AUTRES

Le dirigeant est une personne de vision, c'est-à-dire qu'il voit non seulement le présent, mais il peut aussi imaginer à quoi l'avenir pourrait ressembler. Pour le leader d'église, cela signifie communier avec Dieu par le biais de la Parole et de la prière avec pour résultat l'obtention d'une idée claire de ce que Dieu veut faire par lui dans l'avenir. Il reconnaît aussi l'importance de la communication persuasive de cette vision à l'église et à d'autres croyants qui l'aideront à l'accomplir. Il peut concevoir un thème/slogan qui mette la vision et la philosophie du ministère en exergue. Un leader d'églises visionnaire est capable de maintenir la vision au centre de tout ce qui est entrepris pour l'établissement de la nouvelle église. Grâce à ces efforts, ceux qui sont impliqués et engagés à l'égard de la vision se sentent responsables de la croissance et du succès du ministère

VII- ETRE TENACE ET VAINCRE LES DECONVENUES

Un dirigeant chrétien est tenace. Satan résiste toujours à toute tentative de bâtir l'église de Jésus-Christ. Des problèmes vont se poser. Il doit avoir la volonté de travailler dur et longtemps et ne pas abandonner. Il prend des initiatives et il est agressif en faisant faire les choses, toutefois sans être autoritaire et désagréable. Il est un démarreur comme la fourmi de **Proverbes 6 :7** qui travaille de sa propre initiative sans attendre les ordres de quelqu'un. Il aborde les défis comme des « opportunités » plutôt que comme des « problèmes ». Il croit que Dieu va faire de grandes choses pour sa propre gloire.

La plupart des gens sont susceptibles ou réactifs, ce qui veut dire que leur activité est contrôlée par les événements tels qu'ils surviennent. Une personnes susceptible est toujours entrain de répondre à ce qui se passe autour d'elle et fini par être la victime des circonstances. Or, un dirigeant chrétien devrait être proactif. Il a besoin de penser d'avance et de se préparer de même que ceux à qui il prêche, afin qu'ils puissent traverser victorieusement les problèmes quand ils se posent. Par exemple, un dirigeant chrétien enseigne la vérité avant que les sectes viennent voler ses brebis. Et il résout les problèmes pendant qu'ils sont encore simples et gérables. Il y aura inévitablement des temps où le meilleur dirigeant réagira à un problème. Mais un bon leader pose d'avance une bonne fondation, de manière que les problèmes sont plus faciles à résoudre. Même en temps difficile, il demeure un dirigeant plutôt qu'une victime.

Tableau 2.2 Victime ou Dirigeant ?

Victime	Dirigeant
Dit : « Il n'y a rien qu'on puisse faire »	Dit : « Voyons les alternatives »
Se concentre sur les problèmes	Se concentre sur les possibilités
Vit dans le passé	Vit pour le futur
Pessimiste	Optimiste
Attend les autres pour agir	Prend des initiatives

INTRODUCTION

L'une des décisions les plus difficiles auxquelles les leaders font face est l'utilisation de leur temps. Les sollicitations sont interminables. Il n'y a jamais assez de temps pour tout faire. Qu'est-ce qui doit être fait et qu'est-ce qui doit attendre? Les réponses ne sont pas simples, mais il y a des principes cardinaux. L'une des plus grandes directives est que des nouveaux leaders doivent être formés pour faire croître et exploser n'importe quel ministère.

Tout leader d'églises doit s'investir dans la formation de nouveaux leaders. Néanmoins, il a besoin d'être un peu gentil dans la conduite à tenir envers les leaders à former, et combien de temps investir dans chacun de ces leaders. Jésus est le plus bel exemple dans ce domaine.

I. L'EXEMPLE DE JESUS

Jésus est venu dans le monde pour payer nos péchés et établir son Eglise. Cette Eglise serait son instrument de prédication de l'Evangile à toutes les nations. En considérant le défi colossal auquel fit face Jésus, cela va de soi qu'il choisit de passer son temps tel qu'il le fit.

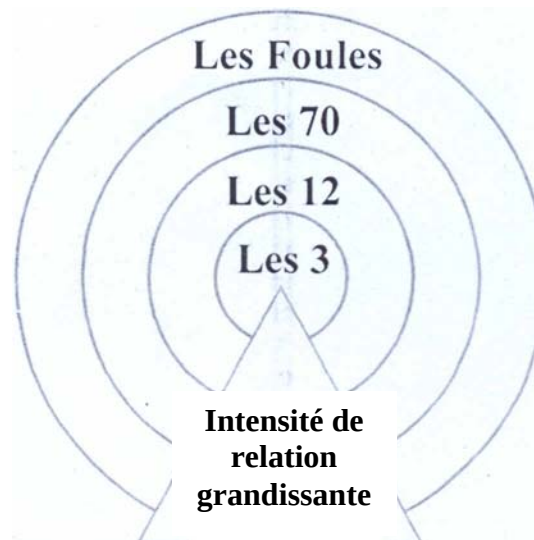
Il aurait pu faire des miracles incroyables tous les jours et passer tout son temps à prêcher à des multitudes qui venaient le voir. Evidemment, Jésus fit beaucoup de miracles, mais pas quotidiennement et non pas aussi nombreux qu'il l'aurait pu. En outre, il choisit clairement de passer la majorité de son temps à la formation de douze hommes au lieu des multitudes. Au lieu d'atteindre le plus de gens que possible, Jésus forma une poignée de leaders qui pourraient atteindre les autres. Les résultats sont incroyables. Malgré que le puissant Empire Romain persécute méchamment la jeune et nouvelle Eglise, elle survit et grandit jusqu'à ce que l'Empereur Constantin lui-même devienne Chrétien. En clair, la méthode inhabituelle de Jésus fonctionne.

En regardant de près le ministère de Jésus, on voit qu'il semble traiter avec quatre groupes de personnes différentes. Ces groupes étaient:

- *Les Trois* - Jésus prit à maintes reprises Pierre Jacques et Jean à part des autres disciples et leur montra plus sa nature et son objectif. Des exemples incluent **Mathieu 17: 1, Marc 5: 37, Marc 13:3 et Marc 14: 13**. Quand nous regardons le livre des Actes des Apôtres, nous voyons ces trois jouer un rôle plus important dans le développement de l'Eglise que les autres disciples.
- *Les Douze* - Les douze apôtres jouirent d'une relation exceptionnelle avec Jésus. Ils étaient choisis pour cet honneur parmi de nombreux autres disciples qui le suivirent (**Lc 6:13**). Bien que les autres disciples doivent jouer un rôle important dans la nouvelle Eglise, les douze (excepté Juda) doivent tenir le leadership. Ils étaient désormais une priorité pour le temps et l'effort de Christ.
- *Les Disciples* - Comme nous l'avons vu plus haut, il y eut un groupe plus large de « disciples » qui n'étaient pas choisis pour être parmi les douze. Ce groupe d'individus a abandonné leurs maisons et leurs modes de vie pour le suivre (**Lc 14: 27**). Le nombre total changeait souvent apparemment. Un jour, beaucoup d'entre eux quittèrent Jésus (**Jn 6:66**). Dans **Luc 10:1**, le groupe était assez grand pour qu'il en choisisse soixante-douze personnes pour un ministère spécial. Après sa résurrection, il apparut plus de 500 fois (**1 Co 15:6**). Et un groupe noyau de 120 disciples s'était dévoué à la prière comme ils attendaient pour l'Esprit - Saint qui leur a été promis (**Ac 1:15**).
- *Les Foules* - De nombreuses personnes suivirent Jésus, écoutant son enseignement et attendant leurs miracles (**Mt 4:25, 13:2**). Nous savons qu'ils

étaient près de 5000 en comptant seulement les hommes (**Lc 9:10**). Certains d'entre eux crurent, et d'autres ont quitté les disciples pour se ranger du côté des Pharisiens qui voulurent prendre Jésus au piège.

Figure 3. Les sphères de leadership de Jésus



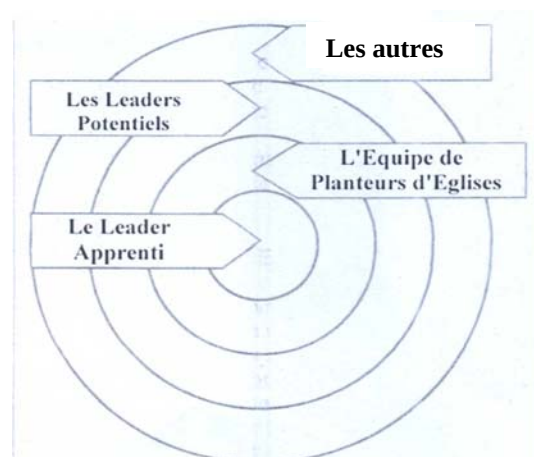
La Figure 3.1 illustre ces divers groupes qui suivirent Jésus comme séries de sphères. L'intensité de la relation augmente quand nous nous approchons des foules du cercle extérieur vers le cercle intérieur qui est composé de Pierre, Jacques et Jean.

Quand nous regardons le ministère de Jésus, il semble établir une priorité plus grande sur la formation du cercle extérieur vers le cercle intérieur, il passa plus de temps, révéla plus de vérité et espéra plus en retour.

II. LES SPHERES DU LEADERSHIP

Les leaders d'églises doivent aussi suivre l'exemple de Jésus en concentrant leurs efforts de formation en leadership sur les personnes appropriées. Si vous étiez appelés à dessiner vos relations en sphères, cela serait comme la Figure 3.2. A « l'extérieur » se trouverait un groupe général à qui vous prêchez - incluant les croyants et les non croyants. Le niveau suivant à l'intérieur serait ces croyants qui semblent être de futurs leaders. Plus loin sera l'équipe d'implantation d'églises - ceux avec qui vous travaillez pour implanter l'église et qui sont investis dans le ministère. Le centre serait la personne (ou 2 à 3 personnes) avec qui vous êtes entrain de travailler de manière intense pour le ou la préparer au leadership.

Figure 3.2 Les sphères du leadership



Quand vous regardez la Figure 3.2, il y a plusieurs points clés auxquels vous devez faire attention:

- Plus vous vous rapprochez du centre, plus vous devez passer plus de temps et faire plus d'effort pour leur développement pour le leadership
- Vous devez être entrain de travailler à un certain degré avec tout le monde dans vos sphères puisque vous ne pouvez être sûrs de qui deviendra ou pas un bon leader dans l'avenir
- Dans l'idéal, ceux des sphères extérieures évolueront continuellement vers les sphères intérieures en grandissant étant donné que des apprentis leaders sont libérés dans le ministère.
- Puisque vous passez plus de votre temps avec les sphères intérieures, les autres personnes avec qui vous travaillez ont besoin d'évoluer dans le ministère vers les sphères « périphériques » afin qu'elles ne soient pas négligées. Vous serez « le fournisseur » et ils seront les « pasteurs ». Ce modèle est biblique (**Ep 4: 11-12**).
- Les apprentis leaders seront probablement des membres de l'équipe d'implantation d'églises qui constitue les sphères suivantes. Ceci est semblable à Pierre, Jacques et Jean qui étaient compris dans le Trois intérieur, mais étaient membres des Douze.

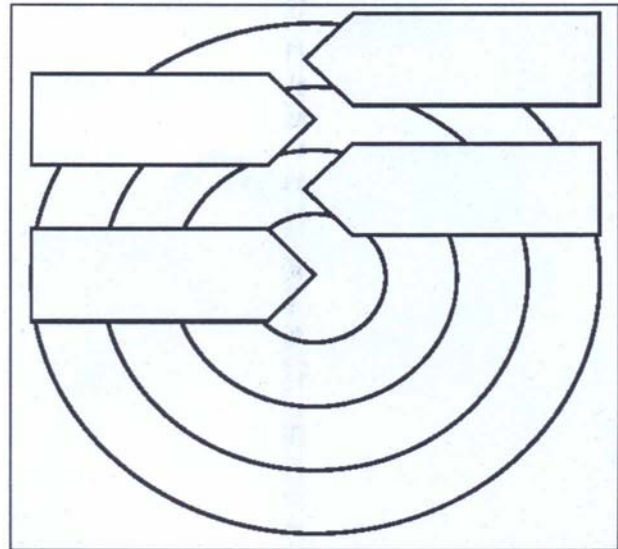
III. VOS SPHERES DU LEADERSHIP

Quelle est votre situation? Qui sont ceux qui sont convenables dans vos sphères? Prendre quelques minutes pour remplir la Figure 3.3 avec les noms des individus et groupes que vous dirigez serait plus convenable à chacune des sphères du leadership.

Vous pouvez avoir une équipe formelle d'implantation d'églises et vous pouvez ne pas l'avoir. L'idéal serait de commencer l'implantation d'une nouvelle église en groupe, pour des raisons déjà énumérées dans ce cours. Malheureusement, l'idéal n'est toujours pas possible. Si vous aviez déjà une équipe, les sphères seraient faciles à être remplies. Sinon, considérez les idées suivantes puis remplissez la Figure 3.3 autant que vous le pouvez:

- Peut-être vous n'avez pas une équipe « formelle » d'implantation ou vous en avez une qui est « informelle. » Y-a-t-il de petits groupes d'individus engagés avec qui vous travaillez intimement avec le but d'implanter une nouvelle église? Considérez les comme votre équipe, même si ce n'est pas « officiel ». Mais pendant que vous les dirigez utilisant des principes dans ce matériel; vous devez rester ouverts à discuter de la possibilité de former une équipe plus organisée dans un avenir proche.
- Parfois, vous avez commencé à travailler seul, tel que c'est le cas dans une nouvelle zone avec des croyants inconnus. Si vous êtes dans cette situation, vous pouvez seulement remplir le cercle périphérique mais vous devriez commencer par planifier maintenant comment vous aller entraîner les nouveaux convertis et les promouvoir aux différents niveaux aussitôt que possible. Votre situation est loin d'être l'idéale, et c'est douteux que vous ayez beaucoup de succès dans l'implantation d'églises à moins que vous puissiez commencer à trouver des gens pour les sphères intérieures.

Figure 3.3 Les sphères de leadership



- Si vous avez des doutes que des gens soient dans le cercle « supérieur » écrivez leurs noms entre des parenthèses. Ceci vous rappellera de passer un temps nécessaire pour évaluer ces gens et développer des séances d'activités pour voir s'ils sont en réalité fidèles. Si nous réalisons qu'ils ne le sont pas vous pouvez les déplacer de ce cercle.
- Ne craignez pas d'avoir beaucoup de personnes dans les sphères intérieures. Jésus était seulement en mesure de former intensément trois disciples-Pierre, Jacques et Jean. Ne soyez pas ennuyés si vous n'arrivez pas à faire comme le Seigneur. Avoir un seul apprenti est mieux que de n'en avoir aucun. Et il est mieux d'avoir seulement un et de bien l'affermir que d'en avoir plusieurs qui sont pauvres en connaissance.

Si vous pensez à une personne qui puisse rester dans les sphères intérieures, vous avez besoin de commencer une prière sérieuse, spécifique et intense afin que Dieu suscite des leaders de ces nouvelles églises implantées

Maintenant que vous avez rempli vos sphères pensez à comment utiliser votre temps et votre énergie. Si vous avez de personnes à tous les niveaux, vous devez être entrain de concentrer votre temps près du centre. N'est-ce pas? Combien passez-vous de temps avec ceux des sphères intérieures que ceux des sphères extérieures? Quels genres d'activités exercez-vous avec eux? Etes-vous consciemment entrain de développer des aptitudes de leadership et de ministère en eux?

En supposant que vous êtes actuellement entrain de passer assez de temps avec les leaders et les leaders potentiels, les sphères périphériques sont-elles entrain d'être abandonnées? Vous n'aurez pas assez de temps et d'énergie pour diriger seul et encore former des leaders. Il est impératif que vous appreniez à déléguer de ministère à ceux qui travaillent avec vous. Vous avez besoin d'être un fournisseur et une personne ressource pour ceux qui sont entrain de faire ce ministère. Comment évoluez-vous en cela?

PLAN D'ACTION

Utilisez votre Figure 3.3 complétée pour développer un plan afin d'aider ceux qui se trouvent dans un même cercle à se développer en tant que leaders. Ensuite évaluer d'un œil critique votre plan pour voir si c'est possible pour vous de l'appliquer. Avez

vous assez de temps à passer avec le cercle « intérieure? » Combien? Quelle en était la fréquence? Quelqu'un, aura-t-il un ministère envers ceux du cercle « extérieur» (Ceux qui sont en marge du groupe) ? Qui? Quand? Comment? Faites n'importe quels ajustements nécessaires à votre plan, et ensuite discutez de cela avec votre encadreur. Ensuite appliquez-le.

CHAPITRE 4 – TRAVAILLER EN EQUIPE

L'introduction au travail d'équipe

INTRODUCTION

Un typique dirigeant d'églises put trouver son assemblée en train de errer sans but, même malgré une direction clairement donnée de sa part. Il pourrait se dire : « Je ne peux pas faire avancer cette assemblée, bien que je sois en train de déployer toute énergie que j'aie. Je dois continuer à orienter constamment les gens à faire les choses juste comme nous le faisons maintenant. Si je cesse de pousser vers l'avant, notre église ira simplement à la dérive ». Combien de fois ces mots n'ont pas été tristement prononcés dans plusieurs églises. Une direction puissante d'un leadership puissant a pendant des années bercées plusieurs assemblées à s'endormir. Elles ne commencent à bouger que lorsqu'elles sont poussées et ne font que ce qu'elles ont été instruit à faire (adapté de Kilinski, pp. 159, 160).

Les leaders, « je fais ma chose », tel est celui décrit plus haut, croit que la seule manière de diriger est de faire preuve d'influence et de charisme pour motiver, pousser et persuader les masses. Pour quelqu'un qui opte pour cette méthode, le succès est limité au nombre de personnes qu'il peut influencer et à l'étendue de sa capacité et de sa créativité personnelles.

I. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL D'EQUIPE ?

Le travail d'équipe entraîne à travailler ensemble avec les autres pour un but (tel que l'implantation d'une église), au lieu de le faire tout seul. En tant que tel, le travail d'équipe nécessite un but consensuel que l'équipe travaille à atteindre. En faisant ce travail ensemble, les membres de l'équipe (ou l'équipe) font usage des dons variés et les aptitudes de chaque membre. Aussi le temps et l'effort de chacun peuvent contribuer à atteindre ce but.

Le travail d'équipe doit prendre la forme d'une équipe de ministère formelle, ayant pour cible l'accomplissement d'un but bien défini. Dans cette situation, on doit avoir normalement un chef d'équipe approuvé, et peut-être un certain genre d'accord officiel qui définit le but et les responsabilités de chaque membre. Ce genre d'arrangement a plusieurs avantages. Les rôles sont clairement définis, aussi bien que le but. Souvent, il y a un système potentiel de responsabilités qui garde chaque membre de l'équipe à contribuer efficacement pour la cause commune. Cependant, le travail d'équipe ne doit pas se limiter à de si simples situations formelles.

Même quand une « équipe » formelle n'existe pas, ou quand des problèmes culturels empêchent la formation de l'équipe, le travail d'équipe peut et doit être utilisé. N'importe quel défi devient plus facile à relever quand l'équipe travaille pour l'atteindre. Ceci est particulièrement vrai quand l'objectif est d'implanter une nouvelle église où on a besoin d'assez de disponibilité humaine pour évangéliser, faire des disciples et édifier les membres potentiels d'église. Une personne qui tente de relever un tel défi seul laisse libre cours à la frustration, et à l'épuisement plutôt que d'atteindre les multitudes. Le travail d'équipe est la meilleure méthode.

Même les équipes informelles travaillant ensemble fonctionneront plus comme sur les roulettes s'il existe une personne qui est reconnue comme le « leader. » Plein d'espoir, ce leader sera en train de travailler comme un chef serviteur, en édifiant les autres membres, plutôt que de « s'imposer » à l'équipe. Cette leçon a pour cible le « leader » et comment il peut créer une atmosphère qui encourage le travail d'équipe. Il y a plusieurs caractéristiques communes à la fois au travail d'équipe formel ou informel :

- La vision (but) du ministère est déterminée par l'équipe
- Les décisions sont prises par l'équipe.
- Les problèmes sont propres à l'équipe
- Les membres de l'équipe ont mutuellement des comptes à rendre les uns aux autres.
- Chaque membre utilise sa force pour contribuer à relever ce défi avec succès.
- Quelqu'un est reconnu comme le « leader ».
- L'équipe accomplit plus de tâches que des individus isolés.

II. FONDEMENT BIBLIQUE DU TRAVAIL D'EQUIPE

A. Nous Etions Créée Pour Travailler « Ensemble »

Dieu appelle ses enfants à travailler ensemble. Nous voyons que ce principe très tôt, dans la Bible a été utilisé dans la création. Dieu créa d'abord Adam mais déclare très tôt « **il n'est pas bon que l'homme soit seul** ». Dieu créa donc Eve pour être une « compagne, une aide convenable pour lui ».

Salomon, dans toute sa sagesse, a aussi compris que nous avons besoin les uns des autres.

« Deux valent mieux qu'un, parce qu'ils retirent un bon salaire de leur travail. Car, s'ils tombent, l'un relève son compagnon ; Mais malheur à celui qui est seul et qui tombe, sans avoir un second pour le relever ! De même, si deux couchent ensemble, ils auront chaud ; Mais celui qui est seul comment aura-t-il chaud ? Et si quelqu'un est plus fort qu'un seul, les deux peuvent lui résister et La corde à trois fils ne se rompt pas facilement » (Ecclésiaste 4 : 9 -12)

B. Les Leaders ne Doivent pas Travailler Seuls

Moïse a eu d'énormes responsabilités en tant que dirigeant des Israélites en route pour la terre Promise. Moïse a beaucoup fait et fut un leader fidèle. Pourtant si nous examinons ses fautes, nous constatons qu'il travaille trop seul. Nous voyons par moment. Josué et Aaron à ces côtés mais trop souvent, nous voyons Moïse en train d'agir comme le seul individu responsable pour les multitudes. Il arrive des fois où Moïse était dépassé et se sentait lui-même victime de son peuple (**Exode 17 :4 ; Nombres 11 : 10 -14**).

Lors des retrouvailles de Moïse avec son beau père Jethro dans Exode 18, nous voyons que Jethro était impressionné par tout ce que Dieu a fait dans la vie en travers Moïse (**Ex 18 : 1 -12**).

Mais quand Jéthro réalisa que Moïse était le seul juge et leader de tout le peuple, il dit immédiatement que ce qu'il faisait «n'était pas bon. » Moïse pensait apparemment que servir le peuple seul et de cette manière était recommandable. Mais il avait besoin d'aide pour éclairer sa part du travail et s'assurer que le travail était proprement fait. Donc Jethro a fait un plan par lequel Moïse pouvait partager sa responsabilité avec les autres (**Exode 18 :17 - 26**). Plus tard dans une situation similaire, quand Moïse s'était fâché contre la rébellion du peuple, Dieu a vu qu Moïse avait besoin d'aide et établit soixante-dix (70) anciens pour l'aider « à porter la charge » (**Nombres 11 : 16 - 17**).

C. Travailler Ensemble est le Modèle Normal Pour un Ministère du Nouveau Testament

Nous voyons encore le travail d'équipe dans plusieurs parties du Nouveau Testament. Jésus appela ses disciples et travailla avec eux comme dans une équipe. Quand Jésus les introduisit dans le ministère, il multiplia leurs efforts en les envoyant « deux à deux » (Marc 6 : 7 ; Luc 10 : 1). Pierre allant avec les autres chrétiens pour évangéliser en Césarée (Actes 10 : 23). Le Saint – Esprit a mis à part Paul et Barnabas comme la première équipe missionnaire (Actes 13 : 2). Après le premier voyage missionnaire cette équipe se multiplie par deux (Actes 15 : 36 – 41). Paul eut une porte ouverte de ministère et cependant il s'est abstenu de cette opportunité parce qu'il était seul en ce moment (2 Cor 2 : 12 – 13). Quand les leaders étaient désignés dans l'église primitive, une équipe d'anciens était normalement désignés pour diriger chaque église (Actes 14 : 23).

Les raisons de l'insistance biblique sur le travail d'équipe sont évidentes : dans la multiplicité de conseillers, il y a une grande sagesse (Proverbes 15 : 22) et personne n'a tous les dons (Ephésiens 4 ; 1 Cor 12). Nous avons besoin les uns des autres. Aujourd'hui le ministère bénéficierait des avantages du travail d'équipe. Deux à cinq (2-5) personnes travaillant ensemble peuvent de façon spectaculaire augmenter la croissance d'une nouvelle église dans l'implantation de l'église, recherchez ceux qui semblent avoir une vision similaire à la votre et demandez-leur de prier pour une possibilité de vous rejoindre dans votre ministère.

III. CARACTERISTIQUE D'UNE EQUIPE DE TRAVAIL EFFICACE

A. Une Vision Commune et une Tâche

Une équipe de personnes ne peut pas se déplacer si les membres ne vont pas dans la même direction. Le travail d'équipe requiert que chaque membre connaisse le but vers lequel travaille toute l'équipe. Des équipes formelles ont une déclaration objective, qui est une phrase qui explique pourquoi ils travaillent ensemble. Dans d'autres situations, la déclaration objective de l'église peut être la vision commune qui garde l'équipe d'implantation d'églises unie.

Si vous ne passez pas assez de temps pour discuter et vous mettre d'accord avec ceux avec qui vous travaillez, faites-le autant que possible. Ce processus en lui-même peut-être une expérience très valable. En discutant de l'objectif de votre équipe, les passions, les désirs et les préférences personnels de chaque membre peuvent apparaître clairement. Ces désirs ne peuvent pas se faire connaître autrement. Et quand les désirs et passions uniques des membres de l'équipe sont découverts, pensez à comment ils peuvent être incorporés dans la vision primordiale. Souvent vous trouverez que Dieu a rassemblé tout juste le « mélange » des dons et aptitudes en vue de vous habiliter à atteindre votre but.

Cependant, lorsque des gens qui travaillent ensemble ont des approches incompatibles, travailler ensemble n'est toujours pas possible. Dans un cas pareil, soit les membres abandonnent des désirs particuliers, ou ils forment des équipes séparées, comme Paul et Barnabas le firent dans Actes 15 : 36 – 41.

Revoyez régulièrement votre but commun avec votre équipe. Ne dites pas que chaque membre le comprend (ou se le rappelle), et que cela n'a pas besoin d'être revu.

Voici des exemples de devises :

- Notre équipe existe pour l'implantation d'une église saine et qui se multiplie à

_____.

- Notre équipe existe pour diriger les alcooliques à

De manière à trouver le salut de leur péché et la libération de leur dépendance dans

_____.

- Nous sommes en train de travailler pour faciliter la naissance et le développement du mouvement d'implantation d'Eglises par Saturation dans

_____.

- Notre équipe existe pour planifier et diriger l'adoration significative quand les croyant se rassemblant dans l'église de

_____.

B. Le Temps Passé Ensemble pour Prier et pour Planifier

La participation des membres de l'équipe est plus précieuse quand les gens connaissent ce qui se passe et peuvent de façon adéquate communiquer des idées, des besoins et desirs des autres. Ceci peut se faire en se rassemblant hebdomadairement (ou plus fréquemment) en faisant les choses suivantes :

1. Prier Ensemble

Rien ne lie les gens dans l'unité autant que la prière. Des leaders d'églises efficaces et leurs équipes sont engagés dans la prière. Ils prient ensemble pour leurs besoins personnels, les objectifs du ministère et aussi pour les âmes perdues avec lesquelles ils ont des contacts.

2. Discuter des Ministères individuels

Le travail d'équipe nécessite beaucoup de temps pour entendre ce que chacun des membres est en train de faire. Entendre d'abord ce que les autres équipes sont entrain de faire et aider l'équipe à grandir dans l'unité, construire et enseigner des aptitudes de la morale et de ministère.

3. Planifier Ensemble

Planifier ensemble peut être une expérience valable. Certains leaders prennent des décisions et ensuite avertissent leur équipe de ce qu'ils veulent faire. Quand les membres de l'équipe sont inexpérimentés ou immatures, ils peuvent permettre au leader de faire ceci pendant un moment. Mais plus souvent, le leader doit impliquer ceux qui travaillent avec lui au processus de planification. Les gens sont plus engagés dans l'application des décisions auxquelles ils ont participé.

La planification maximise la potentialité du travail d'équipe. Cette planification peut impliquer : 1) viser le même but, 2) déterminer ce but, 3) identifier les ressources du ministère, 4) développer les stratégies pour atteindre des buts visés.

4. S'Edifier et S'Equiper (Comme Convenu)

Un bon leader facilitera le développement des aptitudes du ministère de chacun des membres de son équipe, il doit avoir un créneau pour les aider à être efficaces en

prédication, l'évangélisation et l'entretien avec les malades. Evaluer le ministère dans un passé récent peut offrir des opportunités d'apprendre.

Si l'équipe que vous dirigez ne tient pas des réunions régulières, alors pensez à comment commencer selon le motif cité plus haut.

C. Relations Caractérisées par l'Amour

Le travail d'équipe suppose la volonté d'harmoniser et de travailler ensemble. Les membres de l'équipe ont besoin d'avoir la volonté d'être ouverts à eux-mêmes. Le rapprochement est acquis par l'acceptation, des expériences et des moments partagés. Désormais le respect mutuel, la compréhension, l'encouragement et l'instance sur le service des autres sont des éléments clés du travail d'équipe.

En vue d'atteindre ce degré de rapprochement, les relations entre les membres de l'équipe doivent se baser sur un genre d'amour -l'amour de Dieu. Cet amour n'aime pas l'autre à cause de sa personnalité, son regard, son aptitude ou son intelligence. C'est motivé par l'amour infini et inconditionné de Dieu pour nous. Quand nous appliquons ce genre d'amour, nous nous encourageons et nous nous développons comme Paul le dit aux Thessaloniens (**1 Th 5 : 11**). Jésus Christ est le modèle de leader qui veut apprendre à « considérer les autres que soi-même » (**Ph 2 : 1 – 8**).

Un test d'amour est l'aptitude à maîtriser un conflit. Le conflit est normal, mais quand il y a désaccord, ça doit être reconnu et réglé. Les équipes qui s'aiment ont la confiance de parler même des choses sur lesquelles ils ne s'entendent pas. Ils reconnaissent que chacun des membres est important pour l'équipe et ne laisseront pas le désaccord détruire leur relation.

D. Rôles Clairs et Diversifiés

Beaucoup de personnes investies dans un ministère cherchent exactement des gens comme eux à les rejoindre dans le ministère. Ceci est une grosse erreur, et ignore le fait que nous sommes un corps avec plusieurs parties, et beaucoup de dons différents (**1 Cor 12 : 12 – 31**). Une variété de personnes peut mieux relever des défis complexes. Par exemple, une équipe qui est en train d'implanter une église ensemble doit avoir besoin des gens responsables pour les choses suivantes :

- Évangélisation
- Discipolat
- Adoration
- Finances / Facilités
- Assimilation des nouveaux membres
- Ministère de cellule de maison
- Ministère d'Enseignement
- Entretien des malades
- Hospitalité

Le travail d'équipe demande à ce que les membres comprennent leurs responsabilités respectives. Si les membres ne connaissent pas qui est responsable pour certains domaines, il peut y avoir des frustrations et le ministère en souffrira. Si personne n'est en charge de l'adoration, l'équipe va se voir en train de se bousculer à chaque adoration, puisque personne ne connaît le plan du culte. Quand personne n'est en charge des finances, les membres ne peuvent pas avoir les fonds nécessaires pour acheter les ouvrages d'évangélisation quand il le faut.

Le travail d'équipe est plus efficace quand chaque membre connaît son rôle particulier et placé dans des situations qui renforcent ses capacités. Quand ceci se passe, le

résultat des efforts de l'équipe va se doubler, parce que chaque membre travaille pour sa potentialité maximale. Une responsabilité primaire du leader de l'équipe est de voir cela se passer.

E. Communication Honnête et Ouverte Entre les Membres

La grande barrière à une bonne communication est la tendance à évaluer ou à juger sans réellement écouter ? Quand une équipe travaille ensemble, les membres cherchent à se comprendre avant de donner des conseils ou partager leurs propres opinions. Ce genre de communication montre l'amour et le respect mutuel des membres de l'équipe.

Ce genre de communication s'installe seulement quand nous passons de temps à comprendre les problèmes avant d'offrir de solutions. Un bon rôle de poutre est de reformuler le problème de l'autre avant de lui donner une réponse. La reformulation donne une chance de contrôle et le respect.

Quand des problèmes de communication se posent parmi vos collaborateurs, souvenez-vous de :

- Poser des questions pour clarifier les pensées ou les opinions des autres.
- Reconnaître et admettre vos désirs, vos programmes et vos ambitions personnels.
- Maintenir une acceptation inconditionnelle même quand vous n'êtes pas d'accord.

Si le conflit est interpersonnel, souvenez-vous de :

- Parler seulement à ceux qui sont impliqués dans cette situation ou ce problème (**Mt 18 : 15**).
- N'entrer pas dans la médisance ou la diffamation (**2 Cor 12 : 20**).
- Contrôler vos mots (**Jc 3 : 1 – 12**).
- Bénir et non maudire (**Rm 12 : 14**)

PLAN D'ACTION

Faites la liste des quatre choses clés qui doivent être trouvées dans votre vision.

Pensez à ceux à qui vous devez assigner de responsabilité pour chaque objectif, en vous basant sur les dons et les capacités donnés aux autres croyants qui voudraient bien aider ? Ensuite, décidez de comment vous devez recruter et former la personne pour ce but. Alors, appliquez-le

SOURCES

- Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparkes. Leadership : Making Human Strength Productive. St. Davids, PA: The Center for Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Wafford. Organization and Leadership in the Local Church. Grand Rapids: Zondervan, 1973.
- Robinson, Martin et David Spriggs. Church Planting, the Training Manual. Oxford, England: Lynx Communications, 1995.

INTRODUCTION

Les avantages du travail en équipe ont été traités dans les leçons précédentes. Peut-être vous avez déjà une équipe. Peut-être pas encore, mais vous voudriez en avoir une, vous êtes peut-être indécis et voudriez connaître davantage comment une équipe peut fonctionner. Cette leçon vous aidera à résoudre ces problèmes.

De toute façon, le succès de l'implantation d'une église en équipe dépend du pasteur. Souvent, c'est la responsabilité du leader de recruter les équipiers. Et pendant qu'une équipe d'implantation serait entrain de travailler pour prendre des décisions concernant la vision, le but et l'objectif, il y aurait toujours quelqu'un qui est leader qui est responsable et qui les aide à persévérer dans leur vision et atteindre les buts qu'ils ont visés ? Cette leçon suppose que vous êtes cette personne qui formera et dirigera l'équipe dans une implantation d'églises réussie.

I. FORMER VOTRE EQUIPE

Quand vous constituez une équipe pour un but spirituel, vous avez besoin de chercher des individus qui ont trois habitudes fondamentales:

- Engagement pour le but pour lequel l'équipe est formé
- Avoir une vie pieuse
- Consentement à maximiser les efforts à travers des rôles bien définis.

Il est préférable, mais non nécessaire, que les membres potentiels de l'équipe aient toutes ces attitudes. S'il leur manque certains de ces traits, ils pourront les acquérir durant le processus d'accomplissement du but. Votre rôle en tant que leader sera vital dans ces genres de situations. Vous avez besoin de reconnaître les faiblesses et d'encourager la croissance régulièrement. Si vous réussissez, votre équipe peut réaliser que tous les croyants grandissent et mûrissent- aucun d'entre nous n'est parfait. Ceci rapproche davantage les membres de l'équipe et les rend plus sensibles aux nouveaux contacts que vous chercherez à nouer.

Jésus n'a pas choisi des hommes parfaits comme ses disciples, mais il a aussi passé trois ans et demi pour changer leurs vies avant de les rendre disponibles. Combien de temps avez- vous? La présence de membres sans expérience dans l'équipe peut si possible causer des ennuis à travers des comportements et attitudes peu dignes des enfants de Dieu. Vous aurez besoin d'évaluer attentivement les forces et les faiblesses de chaque membre potentiel dans la prière avant de prendre une décision.

Si vous continuez à former une équipe, évaluez attentivement ces qualités chez chacun de ces membres. Si vous avez déjà une équipe qui contient des membres qui sont faibles dans les trois qualités citées plus haut il vous sera une priorité de commencer à les aider à surmonter ces faiblesses. Si cette procédure échouait vous aurez besoin de les remercier.

A. Engagement pour le but

L'importance d'une cause commune peut rarement être exagérée. Cela est logique. Dans le monde sportif, par exemple les équipes « gagnantes » sont souvent composées de gens qui pourraient ne pas être particulièrement compatibles dans aucune autre situation. En fait, ils peuvent ne pas s'aimer. Mais un engagement décisif

de gagner le jeu peut souvent les aider à vaincre leurs *différences* et à travailler/jouer ensemble.

Si une équipe de non croyants peu démontrer une telle coopération et un tel sacrifice pour l'intérêt du sport, combien ne serait - ce pas plus efficace dans l'équipe qui a un but spirituel à atteindre pour la gloire de Dieu. Si chaque membre de votre équipe maintient l'engagement vital et vigoureux de voir le but pour lequel vous travailler être atteint, ils seront plus compréhensifs et flexibles dans leurs rapports dans le ministère. Cet engagement vigoureux peut déjà exister, ou vous devriez aider à développer cette vision. Dans chacun des cas, vous aurez à les aider à continuer de *maintenir* cet engagement.

B. Un Comportement Pieux

Considérez un moment les disciples que Jésus a choisis. Ils étaient à peine un groupe de personnes formées ou « capables. » Jésus cherchait évidemment une autre aptitude. Vous devez en faire de même. Quelle était cette aptitude? Quand les disciples étaient confrontés au choix des hommes qui devaient les aider, ils cherchèrent des hommes « remplis du Saint-Esprit et de sagesse » (Actes 6:3). Ils n'avaient apparemment pas tenu compte de la formation, de l'âge, de la compétence, de l'expérience, ou d'autres caractéristiques que nous jugeons importantes. Mieux, ils ont valorisé un caractère pieux.

Paul disait à Timothée de choisir des hommes « fidèles » (Grec *pistos*¹) (2Tm 2:2). Dans le même verset, il dit qu'ils seront « capables » d'enseigner les autres. Le mot « capable » est la traduction du mot Grec *2ikanos*. Cette traduction a poussé certains à insister sur le niveau intellectuel et la capacité, en contradiction avec Actes 6. Une étude de l'usage de *ikanos* montre qu'une meilleure traduction serait « digne. » Considérez le même mot dans Mathieu 3:11 - « je ne suis pas digne (*ikanos*) de porter les sandales ». Pensez - vous que Jean n'était pas « capable » de porter des sandales, ou qu'il n'en n'était pas « digne »? Dans Mathieu, *ikanos* est traduit comme « mériter. »

Ceci signifie que Paul est d'accord avec les apôtres pour lesquels un comportement pieux était la condition la plus importante. Sans un comportement pieux, nous ne sommes pas « dignes » de servir Dieu. Cela doit être la première qualité que nous devons rechercher chez chaque membre du groupe. Dieu bénira de pareils choix. Qu'ils soient hommes ou femmes, le même principe biblique est valable. Ceci ne signifie pas que la formation, la capacité ou l'expérience, n'ont aucune valeur. Mais ces choses sont secondaires à une vie pieuse, remplie du Saint-Esprit.

C. Accepter de Maximiser les Forces à Travers des Rôles Bien Définis

Le modèle biblique d'une équipe est un corps avec une diversité travaillant dans l'unité (**1 Co 12**). Cette image du corps illustre l'avantage des différents membres de l'équipe ayant des capacités et dons spirituels complémentaires. Une bonne équipe aura cette diversité. Il pourrait y avoir un évangéliste, un conseiller, un berger, un enseignant, quelqu'un qui exerce la miséricorde, etc Chacun est important. Il y aurait probablement de la diversité de sexe, d'âge et de personnalité. L'équilibre dépendra des besoins de votre situation et des membres disponibles. Regardez la diversité comme un avantage et non comme une faiblesse.

Comme le corps, la diversité est valable seulement quand c'est dirigé par la cause commune. Elle doit avoir une tête. De la même manière, une équipe doit avoir une tête, ou un leader probablement vous. L'accent est mis sur l'introduction des membres dans le ministère et non sur « l'imposition à eux. » Cette « chefferie » doit être

fonctionnelle plutôt que *positionnelle*. Assurez-vous que l'équipe accepte d'être dirigée.

II. DIRIGER VOTRE GROUPE

Les responsabilités spécifiques d'un leader sont liées au but de l'équipe qu'il dirige. En dirigeant votre groupe, efforcez-vous de faire chacune des activités suivantes.

A. Renforcer les Relations de vos Membres avec Dieu.

Soyez un pasteur pour votre équipe. Offrez du soutien spirituel quand le besoin se fait sentir. Cela suppose que vous connaissez assez bien chacun des membres de votre groupe quand ils ont des besoins spirituels. Passez du temps avec eux et n'hésitez pas à leur poser des « questions difficiles » à propos de leur marche avec le Seigneur et les difficultés qu'ils peuvent être en train de traverser.

La santé et la croissance spirituelle de chacun des membres de votre groupe seront directement liées à leur compréhension de la parole de Dieu et leur capacité à mettre les vérités bibliques en pratique dans le ministère et dans leurs vies quotidiennes. Priez pour leur santé et leur croissance spirituelle. S'ils n'en ont pas encore une, aidez des membres de votre équipe à constituer une discipline d'étude biblique et de prière. Priez qu'ils découvrent et développent leurs dons spirituels et ensuite recherchez activement les voies et moyens de leur donner des opportunités de l'appliquer.

B. Renforcer les Relations des Membres de votre Groupe entre Eux-mêmes

Le travail en équipe nécessite que les membres de l'équipe se comprennent et se fient l'un à l'autre. S'il y a problèmes de relations interpersonnelles dans votre équipe, le ministère de l'équipe en souffrira. Vous aurez besoin d'aider les membres de l'équipe à développer et à soutenir la confiance et l'amour l'un pour l'autre. Gardez les objectifs suivants en mémoire en faisant :

- Aider les membres de l'équipe à comprendre leurs tempéraments
- Aider les membres de l'équipe à comprendre leurs forces et faiblesses relationnelles.
- Aider les membres de l'équipe à développer des attitudes positives envers les autres qui sont différents d'eux.
- Identifier les domaines de tension des leurs relations.

C. Développer une Vision d'Equipe pour le Ministère

Ne supposez pas que la vision et les objectifs sont compris par chacun des membres de l'équipe. Gardez la vision toujours devant, et n'importe où cela est possible, défiez l'équipe à y penser un tout petit peu, afin qu'ils ne soient pas satisfaits en dessous de ce que Dieu a l'intention de faire.

D. Développer les Aptitudes Ministérielles Chez vos Coéquipiers

Beaucoup de gens fuient le ministère s'ils n'ont pas les aptitudes requises pour accomplir la tâche. Beaucoup de gens n'évangélisent pas ou n'étudient pas la Bible parce qu'ils sentent qu'ils ne savent pas comment s'y prendre. Soyez disposé à prendre du temps pour améliorer les aptitudes du ministère dont votre équipe a besoin. Pratiquez l'étude biblique inductive ensemble. Parlez-en et démontrez plusieurs manières faire le travail requis.

En formant les gens pour le ministère, ne supposez pas qu'un bon exemple et une instruction générale sont suffisants. Certaines personnes ont besoin d'un contact direct et personnel (1Th 5:14). Quand vous enseignez sur les aptitudes, souvenez vous de:

1. Préparer votre cœur et votre pensée avant de conseiller

Passez du temps dans la prière, en demandant à Dieu de vous donner la sagesse en travaillant soit avec l'équipe en entier, ou avec un membre. Montez un plan concret des aptitudes que vous voulez enseigner, et les différentes manières par lesquelles vous pourriez le faire. Pensez à ce qui est utile pour vous quand vous avez appris comment exercer les différents types de ministères.

2. Chercher des moments propices à l'enseignement (Pr 25:11 « Une parole dite à propos »)

Le temps d'instruire est quand:

- Les gens ne sont pas menacés
- Vous n'êtes pas en colère ou frustrés.
- Quand votre interlocuteur reconnaît ou se sent dans le besoin d'une aide ou d'un soutien.

III. COMPRENDRE VOTRE GROUPE

Votre équipe ne sera pas immédiatement ou automatiquement fonctionnelle comme vous le désirez. Toute équipe traverse un processus de croissance et de maturation. Le diagramme du Tableau 5.2 décrit quatre phases communes que les équipes connaissent normalement en grandissant et en mûrissant simultanément. Il est essentiel pour le leader d'être en mesure d'identifier où son équipe se trouve par rapport à la recherche du leadership, de la cause commune, des relations, des rôles, de la flexibilité de la communication et de la vie spirituelle. Chacun de ces domaines représente un aspect important de la santé et de la maturité primordiale de l'équipe d'implantation des églises.

Tableau 5.2 Quatre Phases de Développement d'un Groupe

	1. GROUPE IMMATURE Basé sur le leader	2. JEUNE GROUPE Basé sur les gens	3. GROUPE APPRENANT Basé sur le processus	4. GROUPE EN PROGRESSION Basé sur l'objectif
Leadership	• Les leaders prennent la plupart des décisions. • Style directif (en parlant)	• Les décisions sont toujours prises par le leader mais beaucoup d'apports sont faits, plus d'opinion sont considérées	• Devient plus participatif parce que les membres travaillent pour le but • Les décisions sont prises en conséquences par l'équipe et de façon efficace.	• Le leader est flexible en langage, adapté à la situation • Le leadership est une direction de tâche, afin que ceux qui sont compétents assument provisoirement des responsabilités. • Les tâches sont déléguées.

Objectif	- Aucune compréhension partagée de ce qui doit se faire - Objectif confus	L'équipe manque toujours d'unité d'objectif mais devient consciente de ce manque.	La tâche à effectuée est discutée et clarifiée dans les pensées dans membres du groupe	- Efficacité érigée comme principe - Progrès devient pertinent - Assimilé
Relations	Petite compréhension ou pas des autres ... leurs forces faiblesses, etc.	On accorde plus d'importance à comprendre, forces, faiblesse des autres	- Développement de l'amour et de loyauté entre les membres. - Les membres sont devenus moins défensifs et ouverts aux contributions des autres	- Orgueil dans l'adhésion au groupe - Faiblesse est acceptée et traitée comme telle. - L'engagement d'aider les autres atteint leur optimum
Rôles	- Bien définis selon chacun - Pas encore clair comment ces rôles vont avec la tâche visée	L'égalité des forces et la situation sont discutées mais peu de choses sont faites	Rôles clarifiés - les forces sont adaptées aux situations.	La répartition du travail est apparent mais avec attention est prêtée à la tâche.

Dans une situation idéale, une équipe de chrétiens travaillant ensemble serait au même niveau dans tous les domaines. Cependant, en réalité, ils peuvent être très immatures en matière de leadership et de rôles spécifiés, mais plus mûrs dans le domaine des relations et de la communication. Ceci est plus réaliste à espérer.

Ce tableau a un objectif double. Premièrement, il peut être utilisé par le leader pour identifier les domaines dans lesquels son groupe est mûr. Deuxièmement, ce tableau peut être utilisé pour aider le leader à voir comment l'équipe a besoin de se développer davantage et comment savoir si elle a atteint un niveau supérieur de développement.

Par exemple, dans le domaine du leadership, l'équipe doit laisser le leader prendre toutes les décisions et leur dire toujours ce qu'il y a à faire. En utilisant le tableau, le leader voit que les membres de l'équipe ont besoin de participer davantage à la prise des décisions. Il ou elle peut ensuite penser à plusieurs manières de contribuer, demander l'aide des autres etc. pour aider l'équipe à grandir et à être mûr. Ce processus peut et doit être repris pour tous les domaines énumérés.

PLAN D'ACTION

- En utilisant le Tableau 5.2, « Quatre Phases de Développement, » déterminez à quel niveau votre groupe se trouve actuellement dans chacun des domaines énumérés. Sur feuilles de papier séparées, faites la liste de chacun des domaines (leadership, objectif, relations, etc.) et recopiez où est votre groupe à la phase (1,2,3 ou 4).
- Scrutez le tableau pour voir quelles seraient les caractéristiques d'une équipe qui est plus développée dans chacun des domaines. Pour chaque domaine énuméré sur votre papier, recopiez au moins trois choses concrètes, mesurables que vous pouvez faire pour aider votre équipe à se développer et à être mûr dans ce domaine.
- Commencez par mettre en pratique vos idées et, après deux mois, revoyez le tableau pour répéter cet exercice. Dans quels domaines votre équipe a-t-elle grandi? Dans quels domaines, est-elle restée presque la même? Quels autres procédés pouvez-vous essayer pour aider votre équipe à continuer de grandir et

à se développer dans ces domaines « statique »? Revoyez vos idées et vos opinions avec votre encadreur.

SOURCES

- Engels, Janes F., Jane Overstreet and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. S1. Davids, PA: The Center for Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Waffrod. *Organization and Leadership in the Local Church*. Grand Rapids: Zondervan, 1973.

INTRODUCTION

L'un des plus grands besoins éprouvés dans les églises est celui d'une direction bibliquement motivée. Quand des approches mondaines de la direction sont importées dans l'église, ou lorsque les hommes s'appuient sur leurs dispositions naturelles en lieu et place de la Parole de Dieu, ils tendent à devenir des leaders autoritaires et motivés par le pouvoir. Si nous ne brisons pas ce joug de direction anti-biblique pour lâcher les ressources du corps de Christ, il y a très peu d'espoir que le monde soit évangélisé et amené sous la seigneurie de Christ dans notre temps. Christ nous a laissé un exemple sur la manière de diriger les autres, et notre modèle de l'art de diriger devrait provenir de son exemple. Son approche de la direction l'a amené à Se donner à Ses disciples.

I. LA DIRECTION SELON LE MONDE

Il existe une tendance à voir la direction comme une question d'autorité, certains pensent que l'autorité leur donne le droit de conduire en régnant sur les autres, une telle manière de penser peut résulter en une direction sournoise et au service de soi. Des exemples pullulent dans les domaines de la politique, l'éducation, les affaires, etc. qui peuvent créer une tendance pour nous à d'ériger selon les manières du monde, puisque ces manières nous sont familières.

La direction par le service se base sur certaines suppositions au sujet de la motivation des gens telles que:

- Vous ne pouvez faire confiance aux gens pour qu'ils fassent ce que vous voulez qu'ils fassent.
- Si vous placez trop de confiance dans les autres, ils profiteront de vous.
- Les dirigeants exercent l'autorité sur la base soit de leur position, soit de leur personnalité.
- Les gens ne feront ce que vous voulez qu'ils fassent que lorsque qu'ils sont motivés par la récompense, ou menacés par la punition.
- Les leaders devraient avoir un contact intime avec ceux qu'ils les suivent, ou bien ces derniers les considéreront comme étant faibles.

Etes-vous d'accord avec l'une quelconque de ces affirmations. Pourquoi ou pourquoi pas?

Les suppositions ci-dessus sont communes à plusieurs dirigeants. Ils peuvent ne pas le dire ouvertement, mais intérieurement, ils peuvent considérer leur tâche de dirigeant d'une perspective égoïste et despotique. Ecoutez le « monologue » des leaders suivants et discutez du caractère égoïste de chacun.

- *Je connais mieux ce qui doit être fait. Après tout, je suis le mieux formé, le plus expérimenté et plus renseigné au sujet de la tâche à accomplir que quiconque d'autre.*
- *En tant que dirigeant, je ne peux tout faire moi-même, j'ai donc besoin de l'aide de mes partisans pour faire le travail, mais je n'ai pas besoin de leurs idées ou de leurs plans pour exécuter ce qui doit être fait.*
- *Je suppose que je dois écouter mes partisans. Ces jours-ci, ils espèrent recevoir beaucoup de moi. Mais je ne m'attends pas à quelque chose de nouveau. Je suis très sûr que nous finiront par le faire à ma façon.*

- *Naturellement, c'est moi qui dirige tous les débats et contrôle le rythme de toutes les réunions. Après tout, l'ordre du jour est le mien et j'ai déjà mené une réflexion complète sur chaque point.*

II. LA DIRECTION PAR LE SERVICE

Jésus prit du temps pour expliquer clairement la manière de diriger selon le monde (**Mt 20:25-28**). Il dit: « *Il n'en sera pas de même au milieu de vous,* » et expliqua clairement que ses disciples ne devraient jamais employer des méthodes de direction dures et égocentriques. Au contraire, ceux qui suivent Jésus doivent être des « serveurs de tous. »

A. Les fonctions de serviteur et la fonction de dirigeant peuvent cohabiter

Un coup d'œil initial aux expressions « fonction de serviteur » et « fonction de dirigeant » révèle une apparente contradiction. D'une part, un serviteur est une personne employée par une autre. La sécurité de son emploi dépend de cela, ainsi que son honneur en tant que serviteur salarié. La fonction de serviteur implique une activité sensible, une position accessoire et un esprit de soumission.

La fonction de *dirigeant*, d'autre part, implique l'initiation. Cela comprend la direction, l'influence et la motivation. Elle requiert du dynamisme, une implication créative, un point central et l'édification des autres afin qu'ensemble ils puissent produire plus que chaque personne le ferait individuellement. *L'art de diriger consiste à savoir là où l'on va, et à avoir la capacité d'inspirer les autres à suivre.*

Figure 3.1 le leader Serviteur

PROFIL D'UN LEADER SERVITEUR

QUOI =
Leader

- L'Initiative
- L'Influence
- La Motivation
- La Créativité



COMMENT
= Serviteur

- La Soumission
- L'Unité
- Bâtir les Autres
- Encourager
- Secourir

Comment peut-on donc concilier les deux? Pendant que la fonction de dirigeant décrit le « quoi » de notre travail, la fonction de serviteur aborde fondamentalement le « comment » de notre œuvre (les besoins des autres). Nous dirigeons comme des serviteurs. Être un « dirigeant » au sens mondain du terme ne requiert pas des qualités de serviteur. Cependant, cela constitue un passage forcé dans le leadership spirituel.

B.Principes chrétiens concernant la motivation et la fonction de dirigeant

- Les hommes sont faits à l'image de Dieu et, pour cela, ont une valeur intrinsèque (**Gn 1 :27-28**).
- Les hommes sont motivés à s'exécuter avec excellence en reconnaissant le fait que tout doit être fait à la gloire de Dieu (**Col 3:23**).
- Les hommes n'expérimenteront ni croissance ni compétence à moins qu'on ne leur donne la liberté de réussir et d'échouer.
- Un dirigeant est désigné par Dieu et exerce l'autorité reçue de Lui (**Rm 13:1**).
- Les dirigeants qui ont réussi considèrent les autres comme des amis et non comme des subordonnés, et s'entendent avec eux dans un esprit d'ouverture et d'humilité (**Jn 15:15**).

III. L'ENSEIGNEMENT DU NOUVEAU TESTAMENT SUR LA DIRECTION PAR LE SERVICE

Jésus et les apôtres n'ont pas seulement enseigné au sujet de la direction par le service, mais ils l'ont aussi démontré dans leurs propres vies. Leur exemple devrait continuer à nous défier dans notre ministère aujourd'hui.

A.L'Exemple et l'Enseignement de Jésus

La manière de diriger de Jésus ne devrait pas être vue comme un service de soi (**Mt 20:25-28; Jn 13:1-16**). Jésus mis de côté son propre honneur pour servir de façon très imagée dans la chambre haute au moment où il lava les pieds de ses disciples. Finalement, son ministère spécial le conduisit à mourir pour ceux qui étaient placés sous ses soins (**Ph 2: 1-11**). Il prit la forme d'un serviteur afin de porter le fardeau de notre péché. Il invita les perdus à venir vers lui et à trouver du repos pour leurs fardeaux. Il dit: « *Venez à moi, vous tous qui êtes fatigués chargés, et je vous donnerai du repos. Prenez mon joug sur vous et recevez mes instructions, car je suis doux et humble de cœur; et vous trouverez du repos pour vos âmes. Car mon joug est doux, et mon fardeau léger* » (**Mt 11 :28-30**).

En tant que grand leader, Jésus a déclenché le mouvement le plus étonnant de tous les temps, le mouvement de cette église universelle. Combien cela était ironique vu de la position de serviteur d'où Jésus initia le mouvement dont nous parlons aujourd'hui.

Jésus appelle ses disciples des « amis » et lui-même un « serviteur » (**Jn 15:15**). Les disciples n'ont pas exigé cela de lui. Le rôle des disciples était celui d'une obéissance et d'un respect des plus profonds. Dans les relations ordinaires, ces rôles sont souvent renversés. Le dirigeant exige respect et obéissance, quand les assistants cherchent un ami et un serviteur.

Jésus a aussi enseigné à ses disciples l'importance d'être des dirigeants serviteurs. Dans **Mt 20:25-28**, il les a avertis de ne pas suivre le système de direction du monde. Au contraire, il les défia à suivre son exemple en donnant leurs propres vies chercher et sauver les perdus.

B.L'Exemple et l'Enseignement de Paul

Le meilleur exemple du cœur de serviteur de Paul est, peut-être, celui qu'on trouve dans sa première lettre aux Thessaloniciens. Regardez de près la façon dont il décrit son service au milieu d'eux:

« Nous n'avons pas cherché la gloire qui vient des hommes, ni de vous ni des autres; nous aurions pu nous imposer avec autorité comme apôtres de Christ, mais nous avons été pleins de douceur au milieu de vous. De même qu'une nourrice prend un tendre soin de ses enfants, nous aurions voulu, dans notre vive affection pour vous, non seulement vous donner l'Evangile de Dieu, mais encore notre propre vie, tant vous nous étiez devenus chers. Vous vous rappelez, frères, notre travail et notre peine; nuit et jour à l'œuvre, pour n'être à charge à aucun de vous, nous vous avons prêché l'Evangile de Dieu» (1 Th 2:6-9).

Paul pensait clairement que sa position en tant qu'apôtre lui donnait le droit de servir les autres et de porter leurs fardeaux, plutôt que d'être servi. Il nous enseigna à faire de même:

- « Nous qui sommes forts, nous devons supporter les faiblesses de ceux qui ne le sont pas, et ne pas nous complaire en nous-mêmes» (Rm 15:1).
- « Nous vous en prions aussi, frères, avertissez ceux qui vivent dans le désordre, consolez ceux qui sont abattus, supportez les faibles, usez de patience envers tous» (1 Th 5:14).
- « Frères, si un homme vient à être surpris en quelque faute, vous qui êtes spirituels, redressez-le avec un esprit de douceur. Prends garde à toi-même, de peur que tu ne sois aussi tenté. Portez les fardeaux les uns des autres; et vous accomplirez ainsi la loi de Christ» (Ga 6:1-2).

C. L'Exemple et l'Enseignement de Pierre

Dans sa première épître, Pierre explique clairement qu'il est attendu des dirigeants dans l'église qu'ils soient des dirigeants serviteurs (1 P 5:1-4). Pierre lance cet appel en tant que quelqu'un qui a vu les souffrances de Christ de première main et même fait allusion à l'enseignement de Jésus sur la manière de diriger (Mt 20:25-28) en instruisant ses anciens à ne pas « régner sur » ceux qui leur sont confiés.

La vie de Pierre a montré qu'il croyait en ce qu'il a enseigné. Il a beaucoup souffert dans le service du Seigneur. La tradition dit que Pierre a *demandé* d'être crucifié la tête en bas parce qu'il ne se sentait pas digne d'être crucifié dans la même position que Christ.

IV. APPLICATION

La direction par le service est l'approche biblique de l'art de diriger. En termes simples, la direction par le service veut dire que le leader met le bien-être de ses assistants avant le sien. Les responsables chrétiens sont avant tout des serviteurs. L'intimidation, la supériorité et la force ne devraient jamais servir à décrire un dirigeant chrétien (Mt 20:25-28; 1 P 5: 1-7). Le leader chrétien véritable n'est pas un « dominateur » pas au sens d'un dictateur [le mot « dominer » qui vient du grec « arche » n'est jamais utilisé dans le Nouveau Testament pour décrire les relations entre chrétiens]. Il est au contraire un serviteur.

Qualités et Caractéristiques d'un Dirigeant Serviteur

- Le dirigeant serviteur maintient et construit l'unité (Ep 4:3). Il évite les discussions inutiles relatives au droit de propriété, au crédit et au territoire.
- Les dirigeants serviteurs ne sont pas menacés par les forces et les réalisations des autres. Au contraire, ils reconnaissent la valeur de ces forces et les utilisent pour accomplir les objectifs du groupe.

- Le dirigeant serviteur est un « édificateur » des autres. Le dirigeant serviteur travaille pour encourager et pour élever les autres de toutes les manières possibles. Il célèbre la victoire des autres, si petite soit-elle.
- Les dirigeants serviteurs font preuve de dynamisme pour faire avancer des questions données, pendant qu'ils restent doux et ont de la considération pour les autres.
- Le dirigeant serviteur dit du bien des autres à tout moment.
- Le dirigeant serviteur cherche à construire une grande base qui permet à d'autres leaders de diriger avec lui.
- Les dirigeants serviteurs reconnaissent et utilisent l'autorité de façon adéquate (sur les plans de la position, relationnel, expérimental, personnel, spirituel).
- Un dirigeant serviteur ne tire pas son sens, sa valeur, ou sa réputation de la position qu'il occupe.
- Un dirigeant serviteur ne prend pas des décisions sur la base de son progrès, de son avancement, de son confort, de l'augmentation de son autorité ou de sa promotion aux dépens de ceux qu'il sert.
- Un dirigeant serviteur s'engage à travailler pour le progrès, les ministères et l'avancement de ses assistants, ce qui constitue une expression clé de son amour.
- Un dirigeant serviteur forme d'autres dirigeants, de manière à fournir une forte base de dirigeants pour les églises nouvelles et qui se reproduisent.

CONCLUSION

L'attitude du dirigeant serviteur est que son travail consiste à conduire les autres à faire ce que Dieu veut d'eux. Son travail ne consiste pas à « dominer sur » les autres ou à manipuler les hommes à faire ce qu'il pense être le meilleur. Au contraire, il doit édifier les autres dans tous les domaines de la vie et du ministère. Le succès d'un dirigeant serviteur se mesure par ses réalisations dans les vies de ceux qu'il dirige.

Un dirigeant serviteur se rend compte que, devant Dieu, il est au même niveau que ceux qu'il conduit. Son autorité à diriger n'est pas réellement sienne, mais elle vient de Dieu, si bien qu'il n'est pas libre de se servir de son autorité comme il le souhaite. Il doit utiliser son autorité de la même manière que Jésus l'a fait, comme un serviteur de ceux qu'il dirigeait.

PLAN D'ACTION

Complétez l'Appendice 6A, « La Liste de Vérification du Dirigeant. » Faites une évaluation de votre propre style de direction sur la base des résultats de cette liste. En tant que leader, déterminez les domaines de votre vie et de votre ministère qui ont besoin d'un changement.

SOURCES

Engel, James F., Jane Overstreet and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PS: The Center for Organizational Excellence, Eastern College, 1996.

CHAPITRE 6. A – LA LISTE DE VERIFICATION DU DIRIGEANT

Servez-vous de l'échelle ci-dessus pour évaluer vos qualités de planteur d'églises. Encerclez le nombre qui (de 1 à 5) exprime le mieux comment chaque affirmation vous décrit. C'est peut-être aussi utile de permettre à un ami qui vous connaît et à qui vous faites confiance de vous évaluer honnêtement, tel que votre conjoint ou un ami spirituel. Puis comparez les résultats afin de déterminer les points d'accord et de désaccord. De là, vous pourriez vouloir opérer des changements dans votre style de ministère afin d'être plus efficace dans l'implantation d'église.

Encerclez un nombre pour chaque question

	Médiocre				Excellent
1. Je suis prêt à prendre des risques motivés par la foi pour Dieu.		2	3	4	5
2. J'ai la capacité de communiquer une vision reçue de Dieu à d'autres.	1	2	3	4	5
3. Je me suis consacré à l'évangélisation, à l'implantation d'églises et à créer des cellules.	1	2	3	4	5
4. J'aime prendre des initiatives.	1	2	3	4	5
5. Je suis prêt et capable de travailler au milieu d'un conflit interpersonnel.	1	2	3	4	5
6. Je suis capable de créer la paternité de ministère chez les autres.	1	2	3	4	5
7. Je peux utiliser les dons et les aptitudes spirituels des autres.	1	2	3	4	5
8. Je marche avec Christ.	1	2	3	4	5
9. Je suis un dirigeant serviteur.	1	2	3	4	5
10. Je bénéficie d'une pleine coopération et de tout le soutien de ma famille.		2	3	4	5
11. J'ai de bons rapports avec les sans églises et les non convertis.	1	2	3	4	5
12. J'aborde les défis comme des « opportunités » plutôt que comme des « problèmes. »	1	2	3	4	5
13. Je poursuis sans relâche les buts que je me suis fixé avec les autres.		2	3	4	5
14. Je ne me laisse pas décourager dans les temps de difficulté.	1	2	3	4	5
15. J'ai un « appel de Dieu » pour implanter des églises.	1	2	3	4	5
16. Je sais comment partager des responsabilités.	1	2	3	4	5
17. Je forme les autres à utiliser leurs dons plus efficacement.	1	2	3	4	5

INTRODUCTION

Comment se fait-il que certains dirigeants échouent alors que d'autres réussissent? Pourquoi tant de leaders excellent-ils dans certaines situations et échouent dans d'autres? De la même façon, est-il réellement possible de décrire une sorte générique de dirigeant qui réussirait dans toutes les situations et dans toutes les cultures? Peut-on faire des affirmations audacieuses telles que « Un dirigeant doit toujours ... ? » Beaucoup de gens ont essayé de faire juste cela et ont échoué. Une étude de l'art de diriger qui ne s'intéresse qu'aux talents et à la compétence du responsable est loin d'être exhaustive.

La réponse aux questions ci-dessus est complexe parce que plusieurs facteurs influencent l'efficacité des dirigeants, dont la compétence du leader n'est qu'une partie. Au contraire, l'art de diriger implique trois facteurs :

- Les caractéristiques du leader.
- Les caractéristiques du groupe.
- La nature de la tâche.

Pour qu'un dirigeant puisse guider son groupe à achever avec succès sa tâche, ces trois facteurs doivent coopérer ensemble. Le dirigeant doit être à même de conduire le groupe et de comprendre la façon d'aborder la tâche. Le groupe doit être capable d'achever la tâche et prêt à suivre le responsable. Afin de s'assurer qu'un groupe est raisonnablement bien préparé pour la tâche, il est indispensable d'évaluer « la bonne intégration » entre ces trois éléments.

I. LES CARACTERISTIQUES D'UN DIRIGEANT

Le dirigeant, bien que n'étant pas le seul facteur, est la variable la plus importante dans le processus de la direction. Très peu de choses se passent sans les responsables, et le bon dirigeant peut faire toute la différence dans le monde. Parfois, un groupe n'a pas un leader clairement identifié. C'est un problème communément rencontré dans le ministère - personne ne se lève pour prendre la direction. Si, cependant, le groupe accomplit la tâche, un ou plusieurs membres du groupe sont probablement en train de jouer des rôles de dirigeants - même si cela n'est pas reconnu. En fait, il existe des situations où plusieurs personnes dirigent le travail sur la base d'un consensus, en choisissant intentionnellement de ne pas avoir de leader. Pendant que cela marche occasionnellement, il est difficile de faire du progrès dans une tâche quelconque sans l'aide d'une personne qui coordonne et qui s'assure que les décisions du groupe sont suivies. C'est la première raison de la mauvaise réputation des comités qu'on accuse de ne pas faire grande chose.

Cette leçon suppose que votre groupe a un leader - même si la différence dans l'autorité entre le leader et les autres membres est minime. On suppose aussi que vous êtes probablement ce leader, et que vous désirez faire mieux dans votre manière de diriger. Quels sont les facteurs importants dans les rapports entre le leader, le groupe et la tâche?

A. La Personne du Dirigeant

Le caractère du dirigeant a déjà été traité dans les leçons précédentes, c'est pourquoi nous n'allons qu'à y toucher légèrement. Cela ne veut pas dire que ce n'est pas

important. Au contraire, quand nous traitons de la tâche spirituelle, le cœur du dirigeant est peut-être l'unique facteur le plus important devant déterminer le succès du groupe. C'est pourquoi il est d'une si grande importance aux yeux du Seigneur, et devrait constituer la toute première priorité pour nous (1 S 16:7).

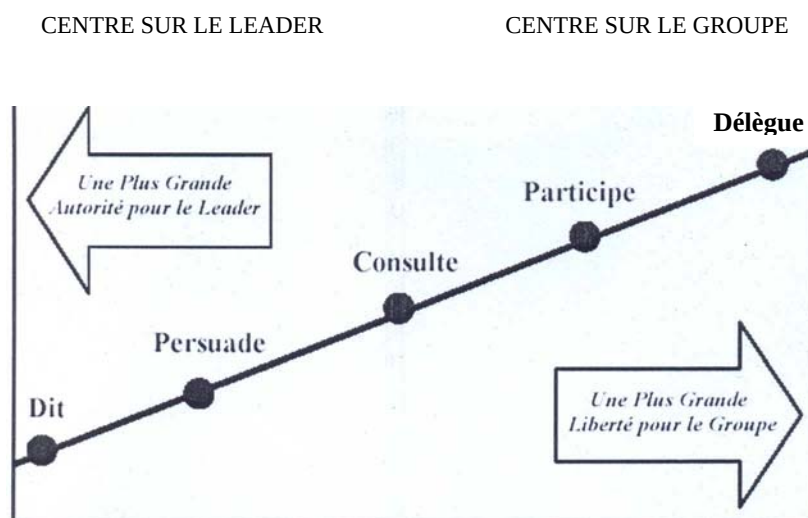
B. Les Rapports Entre le Dirigeant et le Groupe

Les styles de leadership varient d'un dirigeant à un autre et d'une situation à une autre. La Figure 7.2 illustre cinq styles de leadership qui sont communs. Le style du dirigeant peut varier de « la direction centrée sur le leader » à « la direction centrée sur le groupe; » tout dépend du partage du contrôle que permet le leader avec le groupe.

On peut raisonner en disant qu'il y a un temps et un lieu pour chacun de ces cinq styles de direction. Cependant, « la direction centrée sur le leader » n'est indiquée que lorsque le groupe manque de maturité, n'arrive pas à prendre de bonnes décisions, ou peut-être dans une situation de crise.

En regardant la Figure 7.2 et en lisant la discussion de chaque style de leadership, évaluez votre style préféré. Nous disons « préféré » parce que bien que la plupart des leaders pourraient être capables d'utiliser un certain nombre de styles différents, ils ont tendance à être plus à l'aise avec l'un d'eux.

Figure 7.2 Cinq Styles Communs de Leadership



1. Dit

Les dirigeants identifient des problèmes, considèrent des options, choisissent une solution et disent à leurs assistants ce qu'il y a lieu de faire. Les dirigeants peuvent considérer les points de vue des membres, mais les membres ne participent pas directement à la prise de décision.

2. Persuade

Les leaders prennent des décisions et essaient de persuader les membres du groupe à les accepter. Un leader qui utilise ce style peut indiquer qu'il a considéré les objectifs et les intérêts des membres du groupe. Il peut même indiquer que les membres profiteront de la mise en œuvre de la décision.

3. Consulte

Les membres du groupe ont l'occasion d'influencer la prise de décision dès le commencement. Les dirigeants qui utilisent ce style présentent des problèmes et des

renseignements d'arrière-plan correspondants. Ils invitent le groupe à suggérer d'autres alternatives. Les leaders choisissent ensuite la solution la plus prometteuse.

4. *Participe*

Les dirigeants participent à la discussion à un degré similaire de celui des autres membres, et s'accordent d'avance à mettre à exécution toute décision que prend le groupe.

5. *Délègue*

Les dirigeants définissent les limites dans lesquelles ils peuvent résoudre des problèmes et accomplir des tâches. Puis, ils laissent au groupe le soin de trouver des solutions ou d'exécuter des tâches.

Souvenez-vous qu'aucun de ces cinq styles n'est intrinsèquement bon ou mauvais. L'armée, par exemple, a réussi à *dire* aux soldats ce qu'ils doivent faire, sans réclamation aucune. Même dans des situations d'implantation d'églises, il pourrait y avoir des moments où il est mieux et plus simple si le dirigeant prend certaines décisions sans consulter le groupe. D'habitude, cela arrive lorsqu'il y a un besoin pressant de prendre une décision *maintenant!* Cependant, dans toutes les situations extrêmes, le conducteur d'une nouvelle église devrait consulter ceux qui travaillent avec lui ou avec elle. Un bon dirigeant doit savoir quand chaque style de direction serait approprié, et devrait grandir dans sa capacité à se servir d'un style autre que son style naturel quand cela est nécessaire.

C. Le Dirigeant doit Comprendre la Tâche

Ce devrait être évident qu'un leader doive comprendre la tâche à accomplir et savoir comment s'y prendre. Cependant, les dirigeants sont souvent désignés uniquement sur la base de la personnalité ou d'une compétence antérieure en matière de direction, même s'ils ne comprennent pas la tâche du moment. Certains peuvent être assez intelligents pour apprendre rapidement et réussir, nombreux sont ceux qui échouent dans de pareilles situations. Il est fortement souhaitable que le leader ait une compréhension complète du travail à faire.

En réalité, un dirigeant qui n'est pas disposé à apprendre, conduira rarement un groupe à la réalisation réussie de sa tâche. C'est pourquoi le leader d'une église implantée *doit* comprendre le processus d'implantation d'églises, et grandir dans sa connaissance. Le rôle du dirigeant est crucial. Si le dirigeant nourrit des suppositions ou des idées erronées, la nouvelle église échouera probablement.

Il n'est pas indispensable que le dirigeant connaisse *tout* au sujet de la vision à réaliser. S'il en était ainsi, aucune église ne serait jamais implantée - par manque de dirigeants. De la même façon, il n'est même pas nécessaire que le responsable connaisse plus que n'importe quel autre membre du groupe. Peut-être un autre membre est-il un « expert planteur d'églises, » mais n'est pas particulièrement un dirigeant capable. La meilleure solution dans ce cas, c'est que le dirigeant le plus doué prenne la responsabilité du groupe; mais qu'il s'assure d'adopter un style de direction « centré sur le groupe » afin que le groupe bénéficie de l'expérience du ou des membres qui s'y connaissent mieux.

II. LES CARACTERISTIQUES DU GROUPE

Par « groupe, » nous voulons dire « ceux que dirige le dirigeant. » Le leader peut ne pas être aux commandes de ce facteur. Vous pouvez travailler avec des gens que vous n'avez pas choisis. Que vous ayez choisi personnellement les membres du

groupe ou non, vous pouvez améliorer votre manière de diriger et le succès du groupe en prenant conscience de la nature du groupe.

Le groupe doit avoir des vies pieuses, et être capable de remplir des fonctions fondamentales telles que l'évangélisation, la vie de disciple, et l'établissement de relations. Si les membres se montrent capables dans ces domaines, votre travail de dirigeant va simplement consister à maintenir leur attention fixée sur le but que vous voulez atteindre. S'il y a une déficience dans l'un ou plusieurs de ces domaines, vous devrez trouver un moyen de développer de la compétence dans ces tâches. Pour cela, une évaluation attentive du groupe sera très bénéfique, et augmentera les chances d'établissement d'une église croissante et solide. Il y a plusieurs domaines à considérer

A. Les Talents et Aptitudes des Membres du Groupe

Regardez le groupe avec lequel vous travaillez et considérez les questions suivantes:

- Quelle expérience les membres du groupe doivent-ils avoir en matière d'évangélisation, de la vie de disciple, etc.? Avez-vous besoin de vous concentrer sur la formation?
- Dans quels domaines certains d'entre eux sont-ils prêts à se libérer pour le ministère?
- Les membres de votre groupe sont-ils conscients de leurs dons spirituels?

La réponse à ces questions affectera les progrès du groupe. Vous ne pouvez conduire le groupe là où il n'est pas prêt à aller. Si vos gens manquent de talents pour le ministère, vous devrez les former.

B. L'Engagement des Membres du Groupe à la Tâche

Vous travaillez, peut-être, avec un groupe dont les membres sont talentueux. Certains peuvent avoir déjà implanté des églises; d'autres sont des évangélistes expérimentés ou des dirigeants de cellules. Mais peut-être les membres de votre groupe ne sont pas disponibles pour participer à la tâche à cause d'autres engagements qu'ils ont pris.

- Les heures de travail officielles coïncident-elles avec les réunions et les activités du ministère?
- Les obligations familiales interrompent-elles la poursuite des objectifs du groupe?
- Les membres pensent-ils que la nouvelle église est d'une importance vitale?

Peut-être les membres du groupe se sont-ils engagés à l'église nouvelle, mais n'ont pas les mêmes idées sur le genre d'églises qu'ils sont entraînés à mettre sur pied. Ils peuvent s'attendre à des styles différents de direction, ou auront des visions conflictuelles au sujet de la structure de l'église. Si votre équipe n'a défini un plan et une stratégie clairs, ce genre de problème va probablement se poser. Vous aurez beaucoup de problèmes à faire avancer le groupe tant que vous ne vous êtes pas tous mis d'accord sur le but vers lequel vous avancez.

C. Les Relations Entre les Membres

La direction est généralement une affaire des « hommes ». Une grande partie du ministère consiste à traiter avec les autres. S'il y a des problèmes de relations parmi ceux avec lesquels vous travaillez, cela influencera tôt ou tard la tâche à accomplir. Les dirigeants doivent continuellement surveiller les rapports entre les membres. Si la confiance ne règne pas au sein du groupe, le progrès peut être compromis. Si les membres s'adonnent à une lutte de reconnaissance ou de position, la coopération véritable sera impossible. Une diversité de motifs et d'agendas cachés peut inconsciemment entraver l'accomplissement de l'objectif visé.

Il est aussi possible que l'un ou plusieurs membres du groupe ait (aient) des problèmes d'ordre relationnel avec le dirigeant. Cela arrive souvent lorsque les styles de direction s'opposent aux attentes. Un leader pourrait utiliser un style très directeur avec un groupe qui valorise la liberté, amenant ainsi les membres à se sentir dénigrés. Ou si, dans le cas contraire, un dirigeant peut s'en remettre aux décisions d'un groupe qui préférerait avoir une plus forte direction de la part d'un leader et, ainsi, se sentir confus ou avoir du mal à savoir quoi faire. Ces deux questions doivent être abordées et un compromis à l'amiable atteint.

Comment réglez-vous les conflits interpersonnels en tant qu'un dirigeant des autres? Un dirigeant expérimenté donne le conseil ci-après:

Quand je sens la tension parmi ceux que je dirige, ou lorsque quelqu'un affiche un zèle « perturbateur » pour un point de vue donné, j'essaie de me poser la question: « Qu'est-ce qui se passe ici? » Très souvent, il y a des blessures, des craintes ou des questions à caractère interpersonnel sous la surface et qui surgissent d'une façon inhabituelle. Peut-être ai-je offensé cette personne, ou peut-être ne se sent-elle pas appréciée au sein du groupe. En passant un peu de temps supplémentaire avec la personne apparemment « troublée, » peut-être en lui donnant l'occasion de s'ouvrir, je suis souvent capable de la rassurer de sa valeur et de son approbation par le groupe et par moi. C'est souvent ce qu'il y a lieu de faire pour améliorer l'harmonie au milieu de nous.

III. LA NATURE DE LA TACHE

Le troisième facteur dans l'art de diriger est la tâche. La tâche est le but pour lequel le groupe existe. Il est important que la tâche soit claire dans l'esprit de chaque membre. La responsabilité de garder le but devant eux revient de façon rigoureuse au dirigeant. Il y'a deux extrêmes:

- 1) Manquer d'exposer clairement la tâche devant le groupe, et
- 2) Mettre trop l'accent sur la tâche au détriment des relations au sein du groupe.

La première extrême amène le groupe à patauger dans des activités non importantes, ou à être si absorbé par les soins du groupe qu'ils oublient les perdus vers lesquels le Seigneur les a envoyés. Le deuxième extrême a pour résultats des relations blessées et une incapacité à modeler la communauté chrétienne.

Votre tâche est l'implantation d'églises par saturation. En tant que leader, il faut continuellement chercher à savoir si votre groupe fait des progrès dans la tâche poursuivie. Votre recherche vous aide à comprendre votre propre situation et à concentrer vos efforts dans les domaines importants. Outre ce que vous avez appris lors de votre recherche, vous devez considérer comment les questions suivantes affectent la difficulté à atteindre votre but, et à adapter vos attentes de manière appropriée.

- Y'a-t-il des résistances particulières ?
- Des membres de votre groupe ont-ils des problèmes particuliers qui les handicapent pour la tâche ?
- y a-t-il des réalités économiques qui rendent la tâche difficile?
- Avez-vous assez d'information sur votre contexte?
- Avez-vous un plan et une stratégie clairs qui prennent en compte les résultats de Votre recherche?
- y a-t-il une dynamique spirituelle particulière qui doit être confrontée?
- y a-t-il des pressions politiques qui affectent la situation?
- Avez-vous les ressources nécessaires pour achever la tâche?

- De quelles manières Dieu vous a-t-Il préparés, vous et votre groupe, en vue de cette tâche?
- y a-t-il des « portes ouvertes» qui se révèlent très efficaces dans l'œuvre et qu'il vous faudra utiliser plus pleinement?
- Ceux que votre groupe a déjà atteints sont-ils en train de croître et d'être disciples dans le Seigneur? Quelles corrections avez-vous besoin d'apporter à votre stratégie pour mieux les aider?

CONCLUSION

Comme vous le voyez, il y a beaucoup de facteurs qui affectent le processus de la direction. En tant que leader d'églises, il vous faut veiller sur vos propres talents et aptitudes à diriger, à paître et à former votre groupe, et à surveiller les diverses réalités de la tâche. Le plan d'action à la fin de cette leçon vous aidera à évaluer les facteurs de votre situation.

INTRODUCTION

Diriger est un processus social. Les dirigeants ont affaire aux hommes, aussi les relations interpersonnelles constituent-elles une grande partie de l'efficacité. En tant que leader, votre efficacité est grandement influencée par votre aptitude à comprendre et à composer avec les autres. Les styles d'interaction se focalisent sur les relations interpersonnelles, alors que les styles de direction se focalisent sur l'accomplissement d'une tâche particulière. Il y a, bien sûr, un chevauchement, et ils sont tous des considérations importantes pour le leader. Dans cette leçon, nous examinerons plusieurs styles d'interaction avec les autres. Vous aurez l'opportunité de découvrir vos propres tendances dans vos rapports avec les autres. L'outil d'évaluation dans cette leçon sera également utile pour comprendre les autres.

I. DECOUVREZ VOTRE STYLE D'INTERACTION

Dieu nous a créés tous différents et nous appelle à des tâches différentes. Cela veut dire que tout le monde n'est pas comme vous. Quand nous nous attendons à ce que les autres se comportent comme nous, et voient les choses à notre manière, nous finissons alors par ne bâtir des relations qu'avec des gens comme nous. Nous manquons alors d'apprécier les autres et, souvent, nous entrons en conflit.

Il nous faut porter un regard objectif à nous-mêmes afin de voir comment nous pouvons affecter les autres. Nous pouvons offenser les autres sans le savoir. Nous pouvons nous sentir incapables de motiver les autres sans savoir pourquoi. Les paragraphes suivants contiennent un exercice qui peut vous aider à découvrir votre style d'interaction avec les autres. Quand vous découvrirez votre style d'interaction, vous pourrez commencer à opérer des changements afin de maximiser vos forces et minimiser vos faiblesses. Cela peut réduire les risques de conflit avec les autres et vous aider à être plus efficace.

A. Directives en Vue de l'Evaluation de votre Style d'Interaction

La Figure 8.1 quatre colonnes d'affirmations. Répondez à toutes les colonnes d'affirmations du tableau en plaçant un 0, 1 ou 2 dans l'espace à côté de chaque affirmation.

0 = Cette affirmation ne vous décrit jamais. 1 = Cette affirmation vous décrit parfois.

2 = Cette affirmation vous décrit très bien.

Figure 8.1 Evaluation de Votre Style d'Interaction

Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Je saisis la grande image plus vite que les autres autour de moi.	Je produis de l'enthousiasme autour de moi.	On dit que je fais preuve de patience et de compréhension.	On peut compter sur moi pour l'accomplissement d'un travail qui m'est confié.
J'aime faire en sorte	Je travaille mieux	Les gens disent qu'ils	Une de mes plus

que les choses se passent vite.	quand je suis libre du contrôle des autres.	s'entendent facilement avec moi.	grandes forces, c'est de considérer attentivement les détails.
Je n'excelle dans les	Je mets souvent les gens devant des programmes.	J'écoute attentivement les autres.	Si un travail vaut la peine d'être fait, il vaut la peine d'être bien fait.
Je change souvent le statu quo	La gestion du temps est un casse-tête pour moi.	Les hommes aussi importants pour moi que l'est le programme du ministère.	Je dois savoir exactement ce qu'on attend de moi.
Je prends la direction, quand cela est nécessaire, pour faire en sorte que les choses se passent.	Les gens aiment être autour de moi.	J'excelle dans des situations où les gens travaillent ensemble dans l'harmonie.	Je ne veux pas prendre des décisions sans d'abord réunir tous les éléments d'appréciation.
Il m'est parfois difficile d'avoir un esprit d'équipe.	J'ai tendance à prendre des désaccords pour des affronts personnels.	Je suis très efficace lorsque ma situation est stable et sécurisée.	Il m'est difficile d'exprimer mes pensées.

B. Notation

Quand vous avez fini, ajoutez les réponses dans chaque colonne et écrivez le total dans les espaces au bas de chaque colonne. Référez-vous à ces nombres durant le reste de leçon.

C. Interprétation des Résultats

Il existe quatre styles d'interaction fondamentaux. Les quatre colonnes de la figure 8.1 représentent ces quatre styles. De nouveau, ces styles d'interaction diffèrent des « styles de direction » présentés dans la leçon précédente parce qu'ils s'appliquent à tous les hommes, qu'ils soient des dirigeants ou non.

Vous pouvez à présent déterminer votre style d'interaction normal en remplissant les espaces à côté de « Total pour la Colonne ... » de la Figure 8.2 ci-dessous avec les totaux de la Figure 8.1. Trouvez ensuite le nombre le plus élevé et placez à côté de lui un « 1 » dans l'espace sous « Rang ». Puis, classez votre deuxième plus haut style comme « 2 », votre troisième comme « 3 » et votre plus bas comme « 4 ».

Tableau 8.2 Votre Style

Totaux de la Figure 8.1	Style	Rang
Total de la Colonne 1:	FAISEUR	
Total de la Colonne 2:	MOTIVATEUR	
Total de la Colonne 3:	JOUEUR D'EQUIPE	
Total de la Colonne 4:	PENSEUR	

Vous savez à présent lesquels parmi ces styles sont les plus forts et les plus faibles. Vous êtes prêts à analyser le sens de chacun d'eux, et ce que vous pouvez faire pour améliorer votre interaction.

II. LES QUATRE STYLES D'INTERACTION

Aucun de ces quatre styles d'interaction n'est meilleur que les autres. Ils ont tous leurs propres forces et leurs propres faiblesses. Dieu utilise toutes les personnalités dans le Royaume de Dieu.

A. Le Faiseur

« Prenez vos responsabilités et relevez le défi qui consiste à produire le changement qui rendra les ministères plus efficaces. »

Les faiseurs ont tendance à être des gens capables, à même d'accepter les défis et de résoudre les problèmes d'une manière rapide et efficace. Ce sont des hommes d'action dont on peut dépendre pour voir les choses se produire. Les faiseurs n'ont pas peur de prendre des risques. Parfois, ils se donnent trop de travail et semblent impatients lorsqu'il n'y a pas de progrès apparent.

Exemple: Paul (Ph 4:13)

Désire des situations qui permettent: La liberté, l'autorité, la variété, les tâches difficiles, l'occasion d'avancer, encourage l'individualité	Répond mieux à d'autres qui: Donnent directement des réponses, s'attachent aux affaires, insistent sur la logique, procurent du plaisir
Ceux qui sont pareils peuvent vous voir comme: Décisif, indépendant, efficace, pratique déterminé	Ceux qui sont différents peuvent vous voir comme: Cruel, arriviste, dominateur, sévère, dur

QUELQUES MESURES A PRENDRE

- Apprendre à écouter, être patient
- Etre moins dominateur
- Se préoccuper davantage des gens
- Se montrer plus flexible d'un grand soutien avec les autres
- Expliquer pourquoi les choses sont telles qu'elles sont

B. Le Motivateur

« Motiver et influencer les autres à travailler ensemble pour atteindre des résultats importants.» Les motivateurs sont des gens optimistes et enthousiastes qui entretiennent de très bons rapports avec les autres. Ils s'expriment souvent bien et peuvent expliquer des idées et des possibilités d'une manière à susciter l'implication des autres. Leur tendance à être passionnés par les nouvelles choses peut leur permettre difficilement d'accomplir une tâche jusqu'à la fin.

Exemple: Pierre (Mt 14:28,16:16)

Désire des situations qui permettent: Le prestige, les relations amicales, la liberté de la domination et des détails, l'occasion de motiver et d'aider les autres, la libre expression des idées	Répond mieux à d'autres qui: Sont gentils et démocratiques, apportent la reconnaissance et l'approbation, cherchent l'implication sociale
--	--

Ceux qui sont pareils peuvent vous voir comme: Stimulateur, enthousiaste, exceptionnel, extraverti, charmant	Ceux qui sont différents pouvez vous voir comme: Nerveux, égoïste, réactionnaire, manipulateur, bavard
---	---

QUELQUES MESURES A PRENDRE

- Etre moins impulsif - évaluez vos idées
- Etre moins soucieux du résultat
- Veiller sur ses actes et ses émotions
- Se concentrer plus sur les détails/les faits
- Ralentir, écouter, ne beaucoup parler pas

C. Celui qui a l'Esprit d'Equipe

« Coopère volontiers avec les autres afin de mettre en œuvre la vision et les projets. »
 Ceux qui ont l'esprit d'équipe sont d'un grand soutien, des gens loyaux qui manifestent une grande sensibilité vis-à-vis des besoins d'autrui. On peut compter sur eux pour des tâches qui leur sont confiées par leurs dirigeants, et ils n'offensent pas ceux avec qui ils s'engagent. Ils peuvent ne pas bien travailler seul, puisqu'il leur manque parfois d'initiative personnelle.

Exemple: Barnabas (Actes 15:37-39)

Désire des situations qui permettent: La spécialisation individuelle, l'identité de groupe, les modèles de travail établis, la sécurité, des objectifs et une description détaillée de la tâche	Répond mieux à d'autres qui: Sont gentils et démocratiques, apportent la reconnaissance et l'approbation, cherchent l'implication sociale
Ceux qui sont pareils peuvent vous voir comme: D'un grand soutien, disposé, fiable, digne de confiance, consentant	Ceux qui sont différents peuvent vous voir comme: Conformiste, maladroit, dépendant, lent, réticent

QUELQUES MESURES A PRENDRE

- Etre moins sensible à ce que pensent les autres
- Etre moins direct
- Se préoccuper davantage de la tâche elle-même
- Faire face à la confrontation et être plus décisif
- Apprendre à dire « non »

D. Le Penseur

« Motivé à exécuter les visions et les projets avec excellence et en faisant attention aux détails. »

Les penseurs sont des gens consciencieux et ordonnés qui ont une grande perception pour les détails. On peut compter sur eux pour la mise en œuvre entière des projets que d'autres trouvent trop complexes. Les penseurs sont défiés par des changements inattendus et tendent à devenir rigides en face de l'ambiguïté.

Exemple: Luc (Luc 1 :1-14)

Désire des situations qui permettent: La spécialisation, la précision, la	Répond mieux à d'autres qui: Sont gentils et démocratiques, apportent la
---	--

la sécurité, la stabilité, le risque d'échec limité	reconnaissance et l'approbation, recherchent l'implication sociale
Ceux qui sont pareils peuvent vous voir comme: Complet, persévérant, ordonné, sérieux, industriels	Ceux qui sont différents peuvent vous voir comme: Critique, renfermé, difficile, indécis, moraliste

QUELQUES MESURES A PRENDRE

- Se préoccuper de faire les bonnes choses et non seulement de bien faire les choses
- Réagir plus vite
- Commencer à faire confiance à votre propre intuition et à être moins soucieux des faits
- Être moins disposé à prendre des risques
- Être moins ouvert et moins flexible

Ces résultats vous décrivent-ils? Vous pouvez vouloir partager vos résultats avec votre conjoint ou avec une personne qui vous connaît bien pour voir s'ils peuvent vérifier ce que vous avez obtenu. Rappelez-vous que les styles ne correspondent pas parfaitement aux personnes. Vous pouvez trouver qu'aucun de ces quatre styles ne vous décrit exactement. Pour la plupart des gens, les deux groupes dans lesquels ils ont obtenu le plus grand nombre de points éclaireront leur style.

Prenez du temps pour partager ce que vous avez appris sur vous-même jusqu'ici avec les autres stagiaires. Dans de petits groupes, répondez aux questions suivantes:

- Quel est votre environnement de travail préféré?
- A quelle sorte de personnes réagissez-vous le mieux?
- Décrivez votre environnement de travail concret. Combien est-ce semblable ou différent de votre environnement préféré?
- Avez-vous eu des difficultés à influencer ceux dont vous soupçonnez qu'ils ont un style différent du vôtre?
- Qu'avez-vous appris au sujet de vous-même que vous n'avez pas réalisé auparavant?
- Quelles mesures pouvez-vous prendre afin d'être plus efficace envers ceux qui vous entourent? Avez-vous besoin d'être plus direct? Avez-vous besoin d'être plus ouvert?

RESUME

Maintenant que vous connaissez quelques points sur vous-même, qu'est-ce que vous pouvez faire pour être plus efficace avec les autres? Comme déjà dit, chacun de ces styles a ces points forts et faiblesses propres à lui. Vous allez vouloir utiliser vos points forts et apprendre à travers vos faiblesses.

PLAN D'ACTION

- Afin de pouvoir comprendre ces quatre catégories, choisissez cinq personnes que vous connaissez dans votre cercle d'amis et observez-les tranquillement dans diverses situations et remarquez discrètement leurs actes ou leurs déclarations qui vérifient leur style d'interaction.
- Considérez les « mesures à prendre » qui suivent chacun des styles. Identifiez deux sur lesquels vous travaillerez consciencieusement avant la prochaine séance de

formation. Partagez cela avec votre encadreur et demandez-lui de vous donner ses impressions sur votre prestation.

SOURCES

Engel, James F., Jane Overstreet and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center for Organizational Excellence, Eastern College, 1996. (Used by Permission)

INTRODUCTION

Une église a besoin de dirigeants. Nous serons probablement d'accord sur cette affirmation. Mais cela soulève un certain nombre d'autres questions importantes. De quels genres de dirigeants avons-nous besoin? Qui devrait être candidat à une formation en matière de direction? Où les chefs d'églises devraient-ils être formés? Comment devraient-ils être formés? Qui devrait les former? Quels rôles devraient-ils jouer dans la vie de l'église? Dwight Smith, un dirigeant de mission, a dit: « Sans les dirigeants, il n'y aura pas de demain; il n'y aura qu'une répétition d'aujourd'hui. »)

Lorsqu'on discute de ces types de questions relatives à la direction de l'église, il y a deux fausses hypothèses communes. La première hypothèse est que les dirigeants ne peuvent être formés que dans des programmes spéciaux (un institut biblique ou un séminaire) avant d'être ensuite envoyés sur le terrain pour travailler dans des églises locales. La deuxième hypothèse est que dirigeants veut dire « pasteurs. » Ces hypothèses ne font que limiter les options disponibles en vue de combler les besoins en matière de dirigeants. Cette leçon tentera de fournir une meilleure compréhension des besoins réels de leaders dans l'Eglise.

I. DE QUEL GENRE DE DIRIGEANT L'EGLISE A-T-ELLE BESOIN?

La compréhension étroite qui réduit la fonction de dirigeant au seul rôle de pasteur, bien qu'étant commune, ignore le fait que plusieurs autres sortes de leaders sont indispensables dans l'église si nous voulons accomplir l'Ordre Suprême. Ce n'est pas non plus la volonté du Seigneur que les pasteurs seuls fassent l'œuvre du ministère. Il existe au moins quatre niveaux de fonctions de dirigeants d'églises qui ont été identifiés. En nous servant de ces niveaux, nous décrirons les tâches du leader de pair avec les diverses sortes de programmes de formation indispensables pour leur préparation au service.

Avant de déterminer de quels dirigeants l'église a besoin, nous devons nous souvenir de la définition de la fonction de dirigeant telle qu'elle a été présentée dans les leçons précédentes. Diriger, c'est *influencer*. Nous devons veiller à ne pas tomber dans le piège qui consiste à considérer la fonction de dirigeant comme une position formelle, mais plutôt comme une influence. Fort de cette définition, nous pouvons à présent penser aux dirigeants d'églises en termes de personnes qui doivent influencer d'autres à grandir spirituellement et à atteindre les âmes. Evidemment, l'église a besoin d'un grand nombre de ces dirigeants. En réalité, la *plupart*, sinon tous les chrétiens devraient être à même d'accomplir ces tâches.

Cette nouvelle façon de considérer les dirigeants d'églises démontre de l'importance de la formation non seulement d'un « quelques-uns choisis, » mais de la formation d'un plus grand nombre de chrétiens en général. Tous ne seront pas au même niveau de la fonction de dirigeant. Certains ont une aptitude naturelle de diriger, ou sont spirituellement doués pour ces rôles. Ils peuvent conduire de très grandes églises ou de très grands groupes d'églises. D'autres dirigeront de manière moins sensationnelle, telle que dans de petits groupes. Les quatre niveaux de la fonction de dirigeant sont:

A. Dirigeants de Petit Groupe ou de Cellule - Les Praticiens

Ces leaders ont un rôle de dirigeant moins formel que celui des responsables d'églises ou des pasteurs, mais c'est une position des plus vitales. Ces dirigeants ont un contact

plus direct avec les âmes perdues, ainsi qu'avec les chrétiens nouveaux et les chrétiens mûrs. Ils constituent à plusieurs égards la « ligne de front. » Les « hauts » niveaux de la fonction de dirigeant existent véritablement pour aider à former, à mobiliser et à inculquer à ce groupe la vision de mettre en œuvre la grande partie du travail d'implantation d'églises. Pendant qu'un tel leader devrait être un chrétien qui grandit, il ne semble pas y avoir les mêmes directives rigoureuses pour ce niveau de dirigeant que pour les anciens. C'est le lieu d'utiliser des chrétiens moins mûrs dans le ministère. Ce sera une expérience difficile pour eux, et au fur et à mesure qu'ils grandissent, il leur sera confié plus de responsabilités. Une grande partie du ministère réel de l'église primitive s'est déroulée dans de petits groupes avec ce genre de dirigeants (Ac 2:46-47).

B. Les Dirigeants d'Eglises Locales - Les Outils

Les dirigeants d'églises locales ont la responsabilité d'équiper l'assemblée locale entière en vue du ministère et pour la guider dans cette tâche. Il n'a jamais été prévu qu'ils fassent eux-mêmes l'œuvre du ministère. Au contraire, leur rôle est trop important pour « servir aux tables. » Ceux qui se trouvent dans cette catégorie peuvent être appelés frères, anciens, diacres, pasteurs, ou tout autre chose, selon l'association d'églises particulière à laquelle ils appartiennent. Il pourrait y en avoir un seul ou plusieurs, selon la taille de l'assemblée. Ils ont une responsabilité énorme devant le Seigneur, et devraient être choisis avec soin. Seuls ceux dont le caractère a été éprouvé et qui mènent une vie pieuse devraient retenir l'attention pour ce type de dirigeant.

C. Les Dirigeants d'Eglises Régionales - Les Mobilisateurs

Au moment où un individu a atteint ce niveau de la fonction de dirigeant, il devrait passer le clair de son temps à motiver les autres à faire l'œuvre du ministère. Ainsi, il peut multiplier ses efforts et produire le maximum d'impact avec son expérience. Ceux qui sont à ce niveau de la fonction de dirigeant peuvent être appelés surintendants, évêques, prêtres, ou de plusieurs autres titres. Le nom est beaucoup moins important que le rôle qu'ils jouent. Ce niveau est peut-être très vulnérable au péché d'orgueil et, par conséquent, doit être choisi avec grand soin.

D. Les Dirigeants d'Eglises Nationales - Les Transmetteurs de Vision

Les dirigeants nationaux sont ceux qui sont capables d'aider les autres à voir ce qui pourrait se faire. Ils passent leur temps à clarifier le but de leurs activités pour les autres. Alors que les *mobilisateurs* continuent de faire tourner la machine du mouvement, les *transmetteurs* de vision nous poussent vers le but en apportant l'Evangile à chaque nation. L'unité et la coopération parmi les chrétiens sont la clé de l'accomplissement de l'Ordre Suprême. Jésus a prié pour que l'unité des chrétiens soit un témoignage qui donnerait au monde la preuve qu'Il fut envoyé par le Père et qu'Il nous aime (Jn 17:23). Et pourtant, maintenir cette unité sans compromettre la vérité de l'Evangile est une tâche monumentale. Très peu de dirigeants ont la sagesse d'être capables de remplir ce rôle en tant que dirigeants nationaux d'églises.

L'on devrait faire remarquer que la démarcation entre les tâches des quatre sortes de dirigeants est floue. Ces catégories représentent les fonctions *primaires* de chaque niveau de direction. En réalité, tous les quatre niveaux devraient remplir les autres rôles à un degré moindre. Par exemple, un pasteur devrait aussi transmettre la vision. Un dirigeant de petit groupe devrait former les autres. Un dirigeant national devrait mobiliser, et ainsi de suite. Cependant, ils devraient passer le clair de leur temps et être très doués dans les domaines concernés par leur niveau de direction.

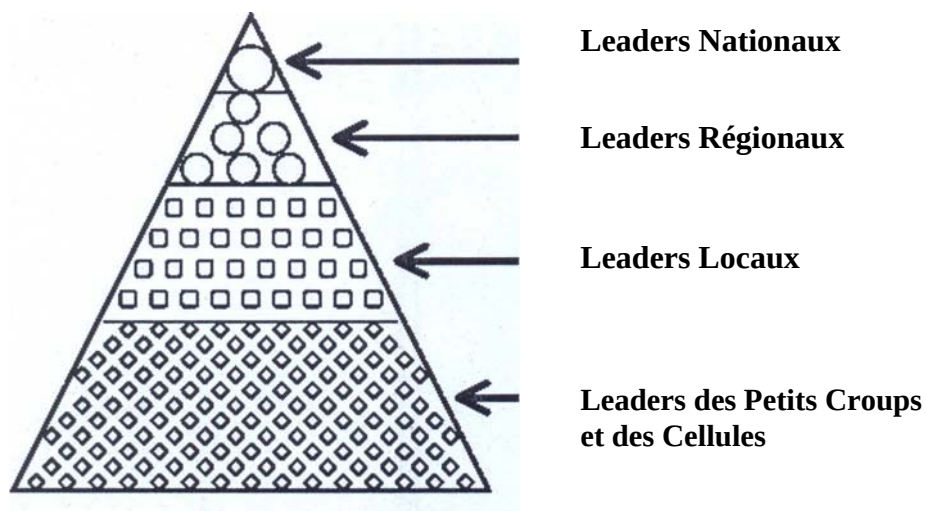
Il existe diverses manières pour classer les niveaux de la fonction de dirigeants, mais dans le cas d'espèce, nous en utiliserons quatre. Et bien que ces manuels de formation se focalisent sur les deux premiers niveaux, cela ne veut pas dire que les deux autres ne sont pas importants. Au contraire, les dirigeants régionaux et nationaux commencent habituellement leurs ministères aux deux premiers niveaux, puis se voient donner plus de responsabilités au fur et à mesure que leurs aptitudes sont reconnues.

Qu'il soit remarqué aussi qu'une diversité de personnes est indispensable pour jouer ces rôles de dirigeants. Pour qu'un mouvement d'implantation d'églises voie le jour, plusieurs groupes différents doivent être motivés et conduits. Alors qu'on aura besoin beaucoup d'hommes qualifiés pour occuper plusieurs positions, on aura aussi besoin de dirigeants de femmes et des dirigeants de jeunes. Dans certaines situations, les hommes et les femmes célibataires peuvent consacrer plus de temps et d'énergie nécessaire si le mouvement doit s'étendre. C'était le cas dans le Nouveau Testament où le seigneur a grandement utilisé l'apôtre Paul en tant que célibataire.

II. DE COMBIEN DE DIRIGEANTS L'EGLISE A-T-ELLE BESOIN?

Le besoin de l'église en matière de dirigeants est mieux illustré par la pyramide de la Figure 9.1. Cette figure démontre qu'on a besoin de plus de leaders au bas de la pyramide qu'au sommet. Cela est dû au nombre croissant de groupes à conduire lorsqu'on descend de la pyramide. Il existe un nombre relativement petit d'églises nationales, mais chacune d'elles peut avoir plusieurs régions. Chaque église régionale peut comprendre un grand nombre d'églises locales en son sein. Chaque église locale saine aura plusieurs réunions de petits groupes et/ou de cellules pour l'édification, la prière, l'adoration, l'évangélisation et pour d'autres activités et besoins.

Figure 9.1 Le Pyramide des Niveaux de Leadership dans l'Eglise



Ainsi, la réponse à la question « De combien de dirigeants avons-nous besoin? » Est « Autant que nous pouvons en former ! » Quand nous considérons tous les niveaux de la fonction de dirigeant, nous voyons que le besoin est immense et croissant au fur et à mesure que les hommes sont gagnés au Seigneur, que de petits groupes se forment et que de nouvelles églises locales sont établies. Cela conduit logiquement à la question suivante.

A. La « Table de Sable »

Le ministère se lève ou tombe sur ses dirigeants. Cela veut dire qu'avant qu'une église ne reçoive de nouveaux membres, elle doit étendre la base de sa direction. C'est comme entasser du sable sur une table. On ne peut entasser autant de sable sur la table avant qu'elle ne soit couverte. Quand il n'y a plus d'espace sur la table, alors la table est couverte et le sable prend la forme d'une pyramide avec tout le sable additionnel qui déborde de la table. Si vous voulez y ajouter plus de sable pour bâtir une plus grande pyramide, vous devez étendre la base de la table.

L'explication du principe de la pyramide est simple. Des dirigeants potentiels peuvent être découverts au sein même des cellules et des églises. Il suffit de les identifier et de les former. Former de nouveaux leaders et votre église pourra croître avec une meilleure santé et un plus grand effectif. Si votre église ne croît pas, il est très probable qu'elle n'ait pas assez de dirigeants à un certain niveau. Par exemple: votre église a-t-elle assez de dirigeants de petits groupes? Si non, vous avez peut-être besoin de vous concentrer sur la formation de responsables afin que votre église puisse atteindre plus efficacement les autres pour Christ.

B.Le « Principe de Jethro »

Des experts neutres en matière de leadership ont dit que pour avoir une action efficace de groupe, que ce soit dans la famille, dans le monde des affaires ou dans le domaine social, 10-15% des membres du groupe doivent occuper des positions de dirigeants. Ce pourcentage assure que le groupe jouit d'une communication, d'une supervision et d'une interaction appropriées qui lui permet d'accomplir quelque chose. En d'autres mots, il devrait y avoir un dirigeant pour chaque sous-groupe de sept ou dix personnes qui sont en train d'être supervisées.

Il n'est pas surprenant que Dieu nous ait fourni un exemple biblique de proportions de leaders des milliers d'années avant que les experts n'aient fait leurs découvertes. Dans Exode 18, Moïse fut épuisé en conduisant le peuple d'Israël. Son beau-père, Jethro, vit cela et suggéra une meilleure manière de diriger le peuple. Cet exemple que nous appellerons le « Principe de Jethro » est encore valable. Il conseilla Moïse de nommer des chefs de milliers, de centaines, des cinquantaines et des dizaines. Combien de dirigeants cela fait-il? Faisons la somme des dirigeants pour un groupe de 1 000 personnes.

Tableau 9.2

Pour chaque 1 000 personnes	Genres de dirigeants	Nombre demandé
1000%	1000	1
1000%	100	10
1000%	50	20
1000%	10	100
Total des dirigeants demandés pour 1000		131

A partir du Tableau 9.2, vous pouvez voir que d'après le principe de Jethro il devrait y avoir 131 dirigeants pour 1000 personnes en train d'être conduites. Considérons ceci comme étant un pourcentage, 131 sur mille égal 13.1 %. Ce nombre correspond très bien aux chiffres des experts. Voici un test très simple pour vous. Dans votre église ou église fille, 10 à 15% des gens devraient être des responsables. Multipliez le nombre

de personnes que vous avez par 0.15 ou (15%) pour voir vos progrès dans ce domaine:

Nombre total de personnes dans ma nouvelle église:

Multiplié par 15%:

X 0.15

Nombre de dirigeants que vous devriez avoir:

Nombre que j'ai réellement en ce moment:

Comment ça va? Félicitations si vous avez même plus de 15%. Si vous en avez moins, il est important que vous commenciez à travailler sur la formation des responsables.

II. OU TROUVER CES DIRIGEANTS?

Le Seigneur ne nous donne jamais une tâche à accomplir à moins qu'Il ne sache que cela est possible. Nous pouvons accomplir cette tâche apparemment impossible si nous suivons attentivement Ses instructions et quelques principes fondamentaux des Ecritures sur la formation des dirigeants.

Dans Mathieu 25:14-30, Jésus raconta une parabole sur trois serviteurs. Alors que la parabole avait un but spécifique, les versets 21 et 23 reprennent une expression remarquable: « Tu as été fidèle en peu de choses, je te confierai beaucoup. » Ce concept est raisonnable et semble expliquer comment nous pouvons trouver les dirigeants dont nous avons besoin. Nous devrions rechercher ceux qui sont fidèles dans les « petits » rôles en tant que dirigeants et leur donner des responsabilités croissantes. Le succès (et la fidélité) à de bas niveaux a toujours été la condition pour jouer des rôles plus élevés.

C'est pourquoi, ce besoin croissant de responsables chrétiens dans l'église devra être satisfait en faisant des nouveaux croyants des disciples et en les formant pour diriger. C'est ici que nous devrions chercher des leaders, et que nous devrions commencer à former. Nous ne suggérons pas que les nouveaux convertis soient immédiatement prêts à servir comme dirigeants d'église. Ils ne le sont pas, et la Bible avertit contre la précipitation de ce processus (Hm 3:6). Cependant, le fait qu'ils ne peuvent *servir* aussitôt comme conducteurs n'enlève pas notre responsabilité de commencer à les former pour un service *futur* probable. Nous devrions résolument chercher à développer la fidélité, un caractère pieux et une attitude de serviteur immédiatement. Au fur et à mesure que les hommes et les femmes se montrent fidèles, on devrait leur donner plus de responsabilités et plus de formation approfondie.

RESUME

Il est à présent temps de se montrer plus sérieux au sujet de la formation des dirigeants à tous les niveaux. La croissance future et la santé de l'église en dépendent. Nous ne pouvons pas nous attendre à voir nécessairement les leaders qu'il faut sortir des écoles de formation. Les responsables des églises locales doivent prendre des initiatives dans ce sens.

PLAN D'ACTION

Etudiez les programmes de formation et les besoins en responsables dans votre région. Quelle formation est disponible pour chaque niveau de dirigeant? Comment pouvez-vous bénéficier de ces ressources dans votre nouvelle église? Partagez les résultats de votre étude avec votre encadreur.

SOURCES

Womack, David A. *The Pyramid Principle*. Minneapolis, MN: Bethany Fellowship, 1977.

INTRODUCTION

La formation des responsables est un des aspects les plus importants de la croissance de l'église. Sans la formation des dirigeants, les membres de l'église restent pour toujours dépendants. Les églises croissantes ont d'habitude un programme, formel ou non, dans lequel les dirigeants sont formés pour assumer des responsabilités. Les églises stagnantes n'en ont pas souvent.

En tant que leader d'églises, vous devez vous multiplier en formant d'autres. Très tôt dans le processus d'implantation d'églises quand le planteur d'églises passe la plus grande partie de son temps à évangéliser, il lui faut commencer à identifier et à édifier ceux qui pourraient être de futurs leaders. Au cours des phases ultérieures dans la nouvelle église, il passera probablement la majeure partie de son temps à former des dirigeants. La formation des conducteurs est essentielle pour créer une église active et croissante. Comment peut-on s'y prendre? D'abord, remarquez les exemples bibliques suivants.

I. EXEMPLES BIBLIQUES DE LA MULTIPLICATION DES DIRIGEANTS

A. Moïses et Josué

Moïse a accompli des choses incroyables pour Dieu. Il a libéré les enfants d'Israël de l'esclavage égyptien et les emmena aux abords de la terre promise. Josué était aux côtés de Moïse un combattant fiable dès le début du ministère de Moïse à la tête du peuple (**Ex 17:9-14**). Josué alla avec Moïse sur le Mont Sinaï pour recevoir la loi et les commandements, (**Ex 24: 12-13**), et sembla avoir reçu une permission spéciale pour entrer dans la « tente d'assignation » où Dieu rencontrait Moïse (**Ex 33:7-11**). La grande foi de Josué fut mieux démontrée quand lui et Caleb crurent que Dieu leur donnerait la force de conquérir Canaan (**Nb 14:6-9**).

A un moment donné dans la vie de Moïse, il s'est posé une question que tous les leaders devraient se poser: « Qui va me remplacer? » Moïse a reconnu qu'Israël aurait besoin d'autres dirigeants dans l'avenir, aussi demanda-t-il un remplaçant à Dieu. Dieu choisit Josué, qui apprenait aux côtés de Moïse, et dit ensuite à Moïse de déléguer une partie de son autorité à Josué afin que le peuple sût que Josué était l'homme que Dieu était en train de désigner (**Nb 27:15-22**).

Moïse vit la terre promise, mais n'y est pas entré. Josué, cependant, vit l'accomplissement du rêve de Moïse lorsqu'il entra victorieusement sur la terre promise avec Israël. Moïse aurait pu devenir jaloux du fait qu'il n'entrerait pas sur la terre promise, mais que Josué la verrait (**Dt 1 :37-38**). Au contraire, toutefois, Moïse céda gracieusement ses responsabilités à Josué, juste comme Dieu l'en avait instruit (**Dt 31 :7,34:9**). Moïse donne ici l'exemple éclatant d'un dirigeant serviteur qui recherche le meilleur du peuple et de l'œuvre de Dieu, et non sa propre gloire.

B. Jésus

Jésus avait un plan pour la propagation du message du salut dans le monde entier. Comment s'y est-il pris? Il enseigna de grandes multitudes à diverses occasions, mais son but véritable était la formation de ses disciples les plus proches. Ce groupe d'hommes relativement petit reprit le message avec un impact encore plus grand après son départ. Jésus commença à choisir personnellement ces hommes avant d'inaugurer son ministère de prédication publique (**Jn 1 :35-51**).

Jésus passa trois ans et demi à démontrer la puissance de son message à travers sa prédication et sa guérison, et plus tard sa mort sacrificielle et sa résurrection miraculeuse. Il fut un modèle vivant de son message pour ses disciples. Très tôt et au moment le plus opportun, Il donna à ses disciples l'occasion de participer au ministère en les envoya sur le terrain comme missionnaires (**Mt 10**). Quand leur ministère ne réussissait pas, Jésus leur donnait des instructions opportunes afin de rectifier le problème (**Mt 17: 14-21**). Leur formation en vue du ministère fut évidemment plus importante que les tâches qu'ils accomplirent réellement. Jésus prépara ses disciples à être capables de continuer sans sa présence physique. Il avait assez confiance en ses disciples pour leur donner « les clés du Royaume » (**Mt 16: 19**), et pour placer le ministère à venir dans leurs mains (**Mt 18:18-20**).

Nous voyons, donc, que Jésus s'est multiplié dans les vies des autres afin d'accomplir son objectif. Il dit: « Suivez-moi, et je ferai de vous des pêcheurs d'hommes » (**Mt 4: 19**). Jésus était lui-même un pêcheur d'hommes; Il voulait donc dire essentiellement: « Suivez-moi, et je ferai de vous ce que je suis! » Dans la formation des leaders, nous nous intéressons aussi à la formation des remplaçants, plutôt que de trouver simplement des assistants. Notre désir devrait être de voir les apprenants finir par atteindre, voire dépasser le niveau de succès que nous avons eu dans le ministère.

C.Paul

Nous voyons la consécration de Paul à la formation des dirigeants plus clairement à travers ses paroles à Timothée dans 2 Timothée 2:2: « *Et ce que tu as entendu de moi en présence de beaucoup de témoins, confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres.* » Il parle de « beaucoup de témoins » qui étaient présents quand il enseignait Timothée. Jésus comme Paul faisait des disciples dans de petits groupes, plutôt « qu'un à un. » Nous devons suivre leur exemple en équipant les dirigeants « en action. » De cette façon, d'autres observeront de manière pratique comment former des responsables. Rappelez-vous que faire des disciples n'est pas seulement enseigner; il faut le cerner.

Paul était anxieux de voir Timothée apprendre à équiper d'autres dirigeants. Remarquez qu'il parle dans 2 Timothée 2:2 des hommes *fidèles*. Le choix de ceux qui doivent être formés est une partie importante du processus de la formation. La condition principale pour prendre part au ministère chrétien est la fidélité. Paul ne transmettait pas seulement des *informations* à Timothée, mais aussi une *méthode* pour équiper d'autres. Paul devait s'assurer que le modèle de formation pouvait se répéter jusqu'à la troisième et même à la quatrième génération.

Paul forma Timothée comme s'il était son propre fils, mais Timothée n'était nullement le seul à avoir été formé par Paul. Nous lisons qu'il y avait Silas, Jean Marc, Barnabas, Aquila et Priscille et Apollos - tous des gens qui ont appris de Paul à des degrés divers. Le dernier voyage missionnaire de Paul semble avoir été un périple consacré à la formation et au discipolat. Au cours de ce voyage, nous lisons qu'il est question de sept personnes (Ac 20:4) qui accompagnaient Paul, la plupart d'entre eux apprenant de lui. Dans ses propres épîtres, Paul mentionne Epaphras, Demas, Archipus, Tite, Phœbé, et beaucoup d'autres. Par exemple, dans la conclusion de son épître aux Romains, Paul salue 27 personnes parmi lesquelles plusieurs ont travaillé avec lui et ont, peut-être, été formés par lui.

Vous devriez utiliser ce modèle expliqué dans 2 Timothée 2:2 et exécuté par Paul en impliquant des dirigeants potentiels dans tout ce que vous faites durant le temps où vous êtes ensemble. Que ce soit des réunions du groupe de planification, la visite aux âmes perdues, les séances de conseils aux personnes blessées, la prière pour les brebis perdues, ou l'enseignement - tout cela devrait être des activités communes.

II. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

On vous a déjà présenté la « Pensée Z. », cela veut dire planifier en ayant le résultat final à l'esprit. Une formation efficace de responsables requiert aussi que nous prévoyions les besoins de l'église pendant que nous formons les gens. Les principales questions que nous devons poser sont: « *Qu'est-ce que nous essayons d'aider les gens à devenir?* » « *De quel genre de dirigeants avons-nous besoin?* » « *A quoi va ressembler un produit fini?* » Ces questions fondamentales sont importantes, puisqu'elles guident le processus de la formation.

Il nous faut avoir une image claire des besoins en matière de dirigeants, mais nous devrions aussi veiller à ne pas introduire par la force la mauvaise personne dans ces moules. Quand nous trouvons des hommes « fidèles » qui possèdent des aptitudes de dirigeants, il ne faudrait pas les former dans un programme rigide et irréflexible. Chaque leader potentiel à sa personnalité, ses aptitudes, son don spirituel, son origine et son expérience propres qui *doivent* être pris en compte. Pour cela, en formant les leaders potentiels, considérez les facteurs suivants:

- *Les Dons Spirituels* - Rappelez-vous que Dieu a doté chaque membre du corps de dons. Les gens sont attirés par le ministère et y trouvent leur accomplissement en utilisant leurs dons. Par exemple, quelqu'un qui a des dons de miséricorde et d'administration pourrait se montrer efficace en dirigeant une cuisine de soupe ou en aidant les personnes âgées, mais pas en enseignant l'école de dimanche. Il faut placer les dirigeants qui avancent à l'endroit qui leur convient, et non simplement là où il y a le besoin d'un « corps chaud. »
- *Les Aptitudes* - Tous les hommes ont des talents ou des activités naturelles qu'ils ont appris par l'effort et la pratique et qui peuvent être aussi utiles dans le ministère. Cependant, ces aptitudes *naturelles* ne peuvent remplacer les dons spirituels. Nous devons donc veiller à ne pas pousser les dirigeants qui progressent vers des ministères qu'ils peuvent exercer, mais pour lesquels ils n'ont pas un don spirituel. La situation idéale, naturellement, c'est de trouver un ministère « convenable » qui utilise les dons du leader aussi bien que sa volonté et ses aptitudes.
- *Les Besoins du Ministère* - Les besoins de votre ministère d'implantation d'églises devraient également influencer le processus de la formation. Si les dons d'un individu ne peuvent s'exercer dans le cadre d'un ministère en cours, il devrait probablement être formé pour un autre domaine. Cependant, le don spirituel d'un leader peut ne pas être immédiatement évident - c'est graduellement qu'il sera découvert dans le service. Dieu peut vouloir qu'un individu développe une aptitude pour laquelle il n'a aucune expérience antérieure. Il est aussi vrai qu'un leader doit souvent apprendre à jouer des rôles nécessaires pour aider à faire avancer le ministère d'implantation d'églises. Alors qu'un dirigeant chrétien devrait se focaliser sur son don, ce n'est pas une excuse pour qu'il ne s'implique pas dans d'autres domaines du ministère. Par exemple, Timothée devait apprendre à être un évangéliste (**2Tm 4:5**).
- *L'Expérience* - L'expérience antérieure du dirigeant devrait être attentivement évaluée, parce qu'elle peut influencer soit *positivement*, soit négativement le succès futur de l'apprenant comme dirigeant. Ce pourrait être une expérience positive parce que l'apprenant a probablement déjà appris des leçons dures et précieuses sur la fonction de dirigeant. Il ne faudrait pas répéter tout cela afin d'économiser du temps dans le processus de la formation. Cela peut aussi contribuer à rapidement identifier les forces et les faiblesses de l'apprenant. Cependant, elle peut être *négative* si elle a enseigné un style de direction autoritaire ou non biblique. Elle peut aussi rendre l'aptitude potentielle difficile à discerner, l'indicateur pourrait juste être l'expérience, ou le manque d'expérience

pourrait faire voir qu'il n'y a pas d'aptitude.

- *La Personnalité* - Il existe tellement de facteurs de la personnalité que nous ne pourrions probablement pas mentionner toutes les combinaisons. Par exemple, un responsable potentiel peut ou peut ne pas avoir l'interaction facile avec les gens une aptitude vitale. Un dirigeant pourrait être déprimé et avoir besoin de beaucoup d'encouragement, alors qu'un autre peut être optimiste et positive.

En considérant attentivement ces facteurs dans un esprit de prière, on découvre ce que Dieu appelle les conducteurs potentiels à devenir. Révisez-les et adaptez-les à la situation réelle de votre ministère et à l'endroit de vos stagiaires. Cela est plus facile à dire qu'à faire. Il faut de la sagesse et de la sensibilité pour former un nouveau dirigeant à la mesure de sa potentialité, pour satisfaire les besoins existant dans l'église nouvellement implantée, sans manquer non plus d'égard pour lui. La Figure 10.1 illustre la difficulté et l'importance de la réalisation de l'équilibre.

Une fois que ces dynamiques sont comprises, le formateur devrait évaluer l'apprenant et déterminer comment mieux développer les aptitudes et les qualités de dirigeant de ce dernier dans la présente situation d'implantation d'églises. Chaque situation est différente, tout comme chaque personne est différente

Une approche qui est souvent efficace consiste à dresser une liste des forces et faiblesses de l'apprenant et à prendre note des domaines spécifiques de croissance que vous voulez encourager. En considérant les dirigeants potentiels à la lumière de cette liste d'objectifs, vous pourrez savoir comment approcher le processus de formation de chacun d'eux. Par exemple, si un leader en formation échoue en poursuivant un objectif particulier, alors une « activité d'apprentissage » peut être conçue afin de l'aider à grandir dans ce domaine. Remarquez les exemples suivants:

Tableau 1 0.2 Les Objectifs Conduisant aux Activités d'Apprentissage

OBJECTIF DE LA FORMATION	ACTIVITE D'APPRENTISSAGE
Pour améliorer les aptitudes médiocres de prédication.	Permettez-lui de voir comment vous préparez vos sermons.
Augmenter la connaissance biblique assez pour diriger efficacement une cellule.	Faites-lui suivre un cours par correspondance afin d'augmenter sa connaissance biblique.
Pour combler un manque de capacité pour paître les brebis.	Amenez-le à faire une étude inductive des épîtres pastorales 1 et 2 Timothée & Tite .
Un chrétien mûr aspire à être un dirigeant de cellule mais n'a pas de bons rapports avec les personnes non sauvées.	Demander au leader potentiel de développer une amitié avec une personne non croyante et de garder un journal de ses expériences dans le développement de cette amitié.

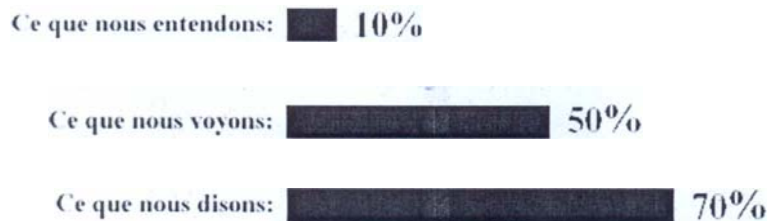
III. PROCESSUS A CINQ ETAPES POUR FORMER DE NOUVEAUX DIRIGEANTS

Ce processus de formation de nouveaux leaders a déjà été expliqué dans la Leçon 9 sur les cellules et qui est intitulée « Former de Nouveaux Dirigeants de Cellules. » Les cellules constituent un merveilleux terrain de formation pour les nouveaux conducteurs en formation. Elles fournissent l'occasion de former des dirigeants « sur le tas, » et nous permettent de constater que **nous apprenons mieux en faisant**. Souvenez-vous toujours que la formation est un processus actif. Ne mettez pas tout l'accent sur

la connaissance ou sur l'information. Au contraire, cherchez des manières créatives pour amener le dirigeant en herbe à **FAIRE** des choses. Il apprendra beaucoup plus de ce qu'il fait.

La Figure 1 0.3 montre on se souvient de toute présentation à la fin d'une période de trente jours, dans des circonstances normales. La rétention dépend du genre d'implication que nous avons dans le processus d'apprentissage. Il est clair que nous nous souvenons mieux lorsque nous nous impliquons à **faire** l'activité.

Figure 1 0.3 Combien nous rappelons-nous?



Le processus suivant à cinq phases peut être utilisé pour aider un dirigeant potentiel à développer une aptitude particulière, C'est un processus basé sur l'activité.

A. Etape 1: « Je le Fais»

En formant des responsables, vous devriez diriger par l'exemple. La règle d'or dans la formation de dirigeants est peut-être d'être le genre de dirigeant que d'autres veulent imiter. Souvent, la formation échoue parce qu'elle n'a pas inclus la démonstration par l'exemple d'un concept ou d'une aptitude, Montrez le modèle du ministère avant de le demander à votre apprenant.

B. Etape 2: « Je le Fais, Tu Regardes»

Alors que l'apprenant a aussi « regardé» à l'étape 1, c'était une activité plus passive et à sens unique. A cette étape-ci, nous avons à l'esprit une interaction active et à double sens entre le dirigeant et l'apprenant. L'apprenant sait qu'il est en train d'être préparé à conduire, aussi est-il en train d'absorber tout ce qu'il peut en observant votre ministère. Il est très important d'expliquer ce que vous faites. Ne prenez rien pour certain. Expliquez ce que vous faites et pourquoi vous le faites de la manière dont vous le faites. Expliquez les principes du ministère qui guident vos actions

C. Etape 3: « Nous le Faisons Ensemble»

Soyez sûr d'avoir démontré cette aptitude particulière de ministère avec vos dirigeants aspirants pour leur donner une expérience pratique et pour les aider à voir et à apprendre de leurs erreurs dans un environnement sécurisé en compagnie de leur encadreur (vous). Cette étape est un peu comme un enfant qui apprend à aller à bicyclette avec le parent qui le stabilise au besoin. Votre présence donnera aux stagiaires la confiance que vous pouvez les aider s'ils ont un problème. La durée du temps de cette phase dépend entièrement de la rapidité de l'apprenant à se prononcer qu'il est prêt à essayer de diriger lui-même.

D. Etape 4: « Fais-le, Je Regarde»

Observez votre leader aspirant alors qu'il s'exerce au ministère. N'intervenez

pas. Permettez-lui de réussir ou d'échouer selon le cas. Puis, après l'événement et en privé, expliquez objectivement les forces et les faiblesses que vous avez observées. Réviser les objectifs à ce point. Il est important d'expliquer le positif comme le négatif, mais chaque fois que cela est possible, insistez sur le positif. Donnez une activité d'apprentissage afin de corriger les faiblesses si nécessaires.

E. Etape 5: « Fais-le»

Dès que vous pensez que vos nouveaux dirigeants sont prêts, remettez-leur le travail. Ne vous précipitez pas, mais nous avons tendance à attendre trop longtemps et à paralyser le nouveau dirigeant par notre présence. Vous devez rester son proche ami, le traitant comme votre égal. Le processus ne se termine pas avec la formation d'un autre dirigeant. Nous nous intéressons à la multiplication de beaucoup de leaders. Pour cette raison, il importe d'encourager le nouveau dirigeant à commencer à se multiplier dans la vie d'un autre.

Tableau 10.4 Les Cinq Etapes

Les Etape	Le Dirigeant	L'Apprenant
Etape 1	<i>Fais</i>	-
Etape 2	<i>Fais</i>	<i>Regarde</i>
Etape 3	<i>Fais</i>	<i>Fais</i>
Etape 4	<i>Regarde</i>	<i>Fais</i>
Etape 5	-	<i>Fais</i>

On n'a pas toujours besoin de suivre ces cinq étapes de façon rigoureuse. Souvent, toutefois, la formation échoue parce qu'une partie du processus n'a pas été suivie. Considérez le jeune dirigeant en herbe à qui on a demandé de prêcher un sermon, mais qui n'a pas été formé au travers de ce processus. Son sermon n'était pas très clair et tout le monde a conclu, y compris le jeune homme, que la prédication n'était pas son don. En réalité, il avait seulement besoin de voir et de recevoir quelques instructions sur la manière de préparer un sermon.

PLAN D'ACTION

- Prenez une tâche commune que vous maîtrisez bien, comme la conduite d'un véhicule, la préparation de galettes pour le petit déjeuner ou la fabrication d'un tabouret en bois. Enseignez quelqu'un à le faire en suivant le processus à cinq étapes décrites dans cette leçon. Décrivez le résultat à votre formateur ou encadreur.
- Dans un petit groupe avec d'autres stagiaires, ou avec votre équipe d'implantation d'église, choisissez cinq objectifs de l'Appendice 10 A, « Les Qualités A Encourager Dans un Nouveau Dirigeant. » Décrivez comment ce processus à cinq étapes peut être utilisé avec chaque objectif de la formation.

SOURCES

- Allen, Roland. *Missionary Methods - St. Paul's or Ours?* Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1962.
- Steffen, Tom A. « Leadership: Ten Implications for Cross-Cultural Church Planters. » N.p., n.d.

I. LES OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION DE DIRIGEANT

Les objectifs suivants sont indispensables pour les dirigeants à tous les niveaux:

- Est en train de bâtir une relation intime avec Dieu.
- Démonstre les fruits de l'Esprit.
- Utilise ses dons spirituels dans le ministère.
- A un amour croissant pour Dieu et pour les autres.
- Fait preuve d'intégrité morale.
- S'est engagé vis-à-vis de l'autorité de l'église locale.
- Fait preuve d'amour et de préoccupation pour les membres de sa communauté.
- A de bons rapports avec d'autres corps de chrétiens.
- Applique les principes bibliques relatifs à la fonction de dirigeant.
- Gère bien les conflits interpersonnels.
- Ecoute les autres et répond de manière adéquate.
- Est convaincu que la Bible est la Parole de Dieu.
- Possède une connaissance suffisante de l'Ancien et du Nouveau Testaments.
- Etudie et applique la Bible.

II. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DE DIRIGEANT POUR LES LEADERS DES PETITS GROUPES

Les dirigeants des petits groupes devraient aussi faire preuve des aptitudes et traits de caractères suivants:

- Démonstre une passion pour les âmes.
- Pratique l'évangélisation personnelle.
- A de bonnes relations avec les perdus.
- Est capable de présenter clairement l'Evangile.
- Peut donner un témoignage personnel clair.
- A été fait disciple.
- Fait preuve de sensibilité à l'endroit des nouveaux convertis.
- Démonstre de l'amour envers ses disciples.
- Forme des disciples qui, à leur tour, feront d'autres des disciples.
- Peut animer une discussion biblique inductive en groupe.
- Comprend le besoin d'avoir des cellules comme fondement d'une croissance saine.
- Est capable de diriger efficacement une réunion de cellule.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DE DIRIGEANT POUR LES LEADERS LOCAUX

Les dirigeants locaux ont besoin, eux aussi, d'être caractérisés par les traits suivants.

- Est un modèle de disciple digne d'être imité.
- Comprend que l'église est le véhicule de Dieu pour l'évangélisation du monde.
- Connaît la base biblique pour l'implantation des églises et la mission.
- Est capable d'utiliser des méthodes variées et techniques pour l'évangélisation.
- Est capable de conduire des recherches en préparation de l'implantation et croissance d'églises.
- Est capable de diriger l'adoration publique.
- Enseigne la Bible d'une manière efficace en groupe ou avec une seule personne.
- Identifie et développe des dirigeants potentiels pour des cellules.
- Peut organiser des croyants dans une congrégation auto gouvernante, auto nourrissante et orientée vers la mission.

- Comprend le processus d'adaptation des réalités bibliques à la culture.
- Construit et travaille bien en équipe.
- Sait comment déléguer des responsabilités.
- Se fixe des buts, planifie et établit des objectifs en vue de les atteindre.
- Développe les dons et capacités des autres.
- Est pro actif.

IV. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DE DIRIGEANT POUR LES LEADERS REGIONAUX ET NATIONAUX

- Est capable de prêcher et enseigner.
- Sera capable de fournir une direction spirituelle et des conseils pour régler une grande variété de situations.
- Possède une compréhension avancée de la Bible et de la Théologie.
- Peut former des dirigeants d'églises pour l'évangélisation, le discipolat, la direction des cellules, la gestion financière, et l'adoration ou d'autres domaines du ministère selon les besoins.
- Crée et utilise les cellules pour saturer une communauté et pour mobiliser le corps de Christ.
- Dépeint une mentalité de croissance.
- Démonstre une sensibilité à ceux qui cherche à comprendre la foi et peut assimiler les nouveaux arrivés.
- Est capable de donner le baptême et la Sainte Cène.
- Communique une vision qui inspire d'autres.
- Peut conduire d'autres à découvrir leurs dons et à les appliquer dans le ministère

I. LES MOUVEMENTS EXIGENT DES TYPES SPECIAUX DE DIRIGEANTS

A l'heure souveraine de Dieu, Il suscite des dirigeants pour déclencher des mouvements et leur donne de progresser dans ces mouvements. Ces dirigeants sont qualitativement différents des autres. Ils sont hantés par la question

« Qu'est-ce que Dieu veut? » Les leaders comme John Knox de l'Ecosse qui a demandé à Dieu: « *Donne-moi l'Ecosse ou je meurs!* » constitue un excellent exemple. Ces dirigeants ne créent pas simplement des programmes ou des institutions, mais comme nous allons constater, ils inspirent des mouvements qui mobilisent les croyants vers le but d'accroître les activités d'implantation d'églises.

En bref, les leaders qui font la promotion des mouvements sont des instruments de Dieu, qui utilisent l'influence commandée par leur Dieu pour mobiliser le corps de Christ vers la réalisation de l'Ordre Suprême de Christ.

II. LES DIRIGEANTS DE MOUVEMENT COMMUNIQUENT LA VISION

Les leaders qui défendent les mouvements sont des visionnaires. Une personne de vision peut être décrite comme ayant une attitude d'attente et d'espoir, et comme celui qui voit au-delà du présent dans le futur selon la perspective de Dieu. Les dirigeants du mouvement n'inventent pas leur vision. La vision est effectivement celle de Dieu. Les dirigeants du mouvement découvrent simplement qu'il a été demandé, « Qu'est-ce que Dieu veut? »

Les leaders du mouvement ont une conviction contraignante que Dieu veut voir son église établie de telle manière que tout le monde, homme, femme, enfant ait accès à un témoin de l'Evangile. Les dirigeants du mouvement reconnaissent l'importance d'autres croyants. Ils sollicitent l'engagement pour la vision de telle manière que d'autres se sentent responsables pour son accomplissement.

Toute œuvre accomplie commence par une idée. Lorsque quelqu'un construit une maison, il en forme d'abord un plan. Lorsque quelqu'un veut commencer une affaire, il a déjà un plan bien défini par rapport à ce que l'activité peut produire et comment elle va fonctionner. Lorsqu'un artiste peint une gravure, il a déjà une idée de ce qu'il veut exprimer. Dans tous ces exemples, il y a deux créations, premièrement l'image dans la tête, puis ensuite l'objet réel.

Certaines régions manquent de mouvements parce que le corps de Christ n'a aucune vision de cela? Les dirigeants de mouvement décrivent l'image de la volonté de Dieu. Ils proclament le « Z », la cause - révélation autour de laquelle il faut se mobiliser.

III. LES LEADERS DE MOUVEMENT SONT DES MOBILISATEURS

Les dirigeants du mouvement perçoivent l'expansion de l'église telle qu'elle est véritablement, comme une guerre spirituelle. En réalisant qu'ils ne peuvent pas faire cette lutte spirituelle seuls, ils ont réclamé à grands cris la mobilisation. Exactement comme au cours d'une guerre, lorsque le sens de l'urgence et le besoin de survivre dominant tout ce que disent et font les gens, ainsi l'église mobilisée travaille ensemble pour accomplir ce que Dieu veut.

« Mobiliser » veut simplement rassembler les gens et les préparer selon leurs aptitudes à participer à une cause commune. Les dirigeants de mouvement comprennent que lorsque tout le corps de Christ dans son ensemble se mobilisera consciencieusement autour de la cause du témoignage, Dieu poussera l'église à atteindre l'objectif consistant à faire des disciples.

Il faut une personne spirituelle pour mobiliser les églises dans cette guerre spirituelle. Il faut une personne qui connaît Dieu pour savoir ce qu'Il veut. Les leaders de mouvement sont capables de discerner les temps et sentir la direction de l'Esprit afin de savoir ce que l'église devrait faire. Pour développer cette profondeur spirituelle, les leaders de mouvement passent du temps dans la Parole de Dieu, dans la prière et le jeûne, en communiant avec le bâtisseur de l'église, notre Seigneur et Sauveur, Jésus-Christ, le Leader de Mouvement originel.

IV. LES LEADERS DE MOUVEMENTS SONT DES FACILITATEURS

Traditionnellement, on pense que les leaders chrétiens sont ceux qui « font » le ministère. **Ephésiens 4: 11-12** enseigne que le travail de dirigeant devrait primordialement consister à transmettre la vision aux autres et à les équiper à s'assurer que l'œuvre du ministère est faite. Les leaders de mouvement sont des facilitateurs, des gens qui encouragent les autres à faire usage de leurs dons. Alors que les leaders de mouvements peuvent être des gens très actifs, toujours en train de faire quelque chose, ce serait plus juste de les décrire comme des « faiseurs », comme ceux « qui font faire ». On les remarque pour l'inspiration stratégique qu'ils donnent aux autres dans l'œuvre. Quand les leaders de mouvement sont à l'œuvre, d'autres qui désirent servir Dieu éprouvent l'envie de se joindre à eux. Une des marques de succès des facilitateurs, c'est l'augmentation de l'efficacité des autres dans le ministère.

Le dirigeant du mouvement est comme un paysan qui sème la graine, laboure et arrose la terre, mais il n'a aucun pouvoir de faire pousser la graine (**1Co 3:6-7**). Le travail du paysan, c'est de nourrir ce qu'il a planté, de le débarrasser des obstacles pouvant perturber sa croissance, et de lui fournir le meilleur environnement possible pour son développement. C'est la même situation pour le dirigeant du mouvement. Comme un paysan, il est un « faiseur », celui qui « fait les choses. »



Dirigeant Directif

- *Orientation - La Tâche*
"Achevez le Travail!"
- *Faiseur*
- *Praticien*
- *But = "Faire le travail du ministère"*



Dirigeant Facilitateur

- *Orientation - Les Gens*
"Impliquez les Gens!"
- *Délégué le pouvoir*
- *Equipe, Accorde pouvoir*
- *But = "Equiper d'autres pour le ministère"*

CONCLUSION

Comme Il achevait Son ministère terrestre, Jésus donna à ses disciples l'autorisation de continuer l'œuvre comme Il l'a fait (**Jn 20: 21**). Il les a suffisamment préparés pour que s'ils appliquent ce qu'ils ont appris de Lui, ils feraient aussi les œuvres qu'Il (Jésus) a faites et ils en feraient de plus grandes (**Jn 14:12**). Ceux qui suivent le dirigeant aujourd'hui ont pour mission d'agir comme Jésus l'a fait. Souvenez-vous de la seule démarche de Jésus. Il a vécu comme un serviteur, Il aimait profondément ses compagnons qu'Il a formé à continuer la vision - c'est cela le meilleur leadership. C'est le Grand Leader de Mouvement qui touche les vies et transforme le monde.

SOURCE.

Manuel de cours adapté des Cours OMEGA. Copyright 2000, 2006 United World Vision. Peter Deneyca. Russian Ministries.